

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
女性の活躍促進ワーキング・グループ（第4回）議事録

1. 日 時：平成24年12月3日（月）15：00～17：06
2. 場 所：中央合同庁舎第4号館1214特別会議室
3. 出席者：鹿嶋座長、辻村座長代理、碓井委員、岡本委員、榊原委員、中窪委員、藤谷委員、巻委員、山川委員、山本委員
4. 議 題：中間整理（案）についての検討等

5. 議事録

○鹿嶋座長

ただいまから第4回女性の活躍促進ワーキング・グループを開催いたします。

本日は、御参集くださりましてありがとうございます。

本日は、上村委員、岡田委員が御欠席で、委員の出席は10名となっております。

岡本委員は少し遅れるとの連絡がありました。また、山川委員が所用によりまして16時半ごろ退出の予定です。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、早速本日の議題に入ります。

これまでの3回のワーキング・グループでの議論や、事務局に提出された委員の方の意見等をもとに中間整理（案）として整理いたしました。

本日は、お手元に配付しております中間整理（案）の取りまとめに向けた意見交換を行いたいと思います。

では、まず事務局から中間整理（案）の内容について説明をお願いします。

○藤井補佐

こちらの中間整理（案）概要というものに基づいて御説明いたします。

3枚物の、カラーで、箇条書きでまとめたものになっています。

1の6月の閣僚会議以降の経緯を簡単にご覧いただきます。

まず「総論」で「ポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係」をまとめました。

平成17年のポジティブ・アクション研究会の議論を踏襲したもので、2つ目の「**■**ポジティブ・アクションの今日的課題」として、ポジティブ・アクションは多様な属性の人たちの社会に関わっていくことの重要性から、多様性の確保という趣旨も含まれる。

また、ポジティブ・アクションの効果を担保するためには、いわゆるPDCAサイクルを

導入することも効果的といったまとめを行いました。

次の「■さらなる思い切ったポジティブ・アクションの展開の必要性」として、これまでの穏健な取組で進展が見られていないことに危機感を持って「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」のもと、さらなる思い切ったポジティブ・アクションの展開が必要、とまとめております。

2 ページ目をご覧ください。

「各論」では「行政分野」について、1つ目の■で「法令でクオータ制を義務付けることと憲法との関係」について検討いたしました。

これは採用、登用で若干考察が異なりまして、1つ目の○の採用の場面では、現状に鑑みて法令でクオータ制の実現を義務づけることは難しい。

これに対して2つ目の○の登用の場面では、管理職に占める女性の割合が低いこと、特に係長級から本省課長補佐・地方機関の課長級にかけて急激に女性の割合が減っていることに鑑みて、ポジティブ・アクションをより強化する必要がある。法令によるクオータ制の義務づけは個々人の職務遂行能力や事情を個別に評価して任用に反映できないおそれが大きいことから、慎重に対応すべきとの結論となっております。

次に、クオータ制を柔軟化したものがゴール・アンド・タイムテーブル方式であるとの見方もあるという御示唆がありました。

1つ目の○で、定員や予算をインセンティブとして付与することについては、原則として許容される。一方、ペナルティとして減じることについては慎重に対応しなくてはならないが、この点について、行政内部組織の問題であるので、行政裁量の範囲内で可能であるとの意見もありました。また、インセンティブ、ペナルティいずれの場合も、定員や予算が厳格に管理されている現状で強く機能し過ぎることを懸念する意見もありました。

また、現行のゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗を確実なものとするための方策として、目標未達成の場合、その府省に対して理由や取組等を報告・説明させる義務を課すことも考えられるとの御意見があります。

「その他のポジティブ・アクション」として、男女が同等の成績である場合に、女性を採用・登用する「プラス・ファクター方式」については、いわゆる開放条項を設けることにより導入が可能と整理いたしました。

3 ページの(2)「雇用分野」をご覧ください。

1つ目の■で「法令で企業の管理職や取締役にくオータ制を義務付けることと憲法等との関係」です。

まず「企業の管理職への義務付け」については、憲法上の平等原則、経済的自由権との関係で問題となりますので、義務化を行う必要性の憲法上の要件を満たしているかどうか慎重な検討を要する。

次の○で「企業の取締役への義務付け」については、取締役は株主総会で選任される

ものであり、株主の利益を代表するものと考えられますので、憲法上の私的財産権の制約という問題が出てきます。そこから、憲法上の平等原則や経済的自由の問題が生じると整理しております。

「企業の管理職・取締役共通の課題」として、世界的な諸外国の動向及び日本の状況に鑑みて、どのようなポジティブ・アクションの手段が合理的なのかという具体的な議論が必要と整理いたしました。

「その他のポジティブ・アクション」として、「見える化」の促進やモニタリング、あるいは公共調達の要件としてポジティブ・アクションの実施を設定すること、あるいは長時間労働の抑制のためのワーク・ライフ・バランスの推進等にも取り組んでいくことが重要と整理いたしました。

4 ページ目の(3)につきましては、委員の方々と調整いたしまして、事務局で再整理いたしましたので、後ほどの議論を終えた後に御説明いたします。

5 ページ目の「(4)公共調達分野」をご覧ください。

1 つ目の■の「地方公共団体における取組状況」を事務局で整理して御報告いたしました。

2 つ目の■の「国における競争参加資格設定において男女共同参画等の社会性を評価する項目の設定」について、国においては、会計法に基づく分担管理原則により、各省庁の長が予算執行権を有することから、国においては総合政策の立場から公共調達を活用しにくい面がある。

これにつきまして、会計法を所管する財務省からは、競争参加資格における「経済性」は、公正性の観点から価格等の契約条件の有利性のみから判断すべきとの指摘がありました。また、競争参加資格の一指標である「経営の状況」は、経営の内容の良否を表す経営比率であり、社会性という概念は含まれないという指摘もありました。

一方で「経済性」との関係では、有意なほどに価格を上昇させる要因ではなく、各府省の調達方針に合致する場合には、公正性が阻害されることはなく、手段の比例性の観点からも問題ではないとの意見や、あるいは男女共同参画社会基本法の存在をもって「男女共同参画等の推進」を「経営の状況」の一指標と解釈することは可能との意見もございました。

また、公共工事の競争参加資格審査に活用されている経営事項審査項目については、社会性を評価するものが許容されておりますので、男女共同参画等を推進するための評価項目を追加できるのではないかという意見もございました。

次に、「独立行政法人の発注する公共調達における取組」について検討いたしました。

最後の■で「新たな立法措置を含めた検討」につきまして、国における優先調達を検討する際には、各省各庁の長が予算執行権を有していることから、会計法ではなく特別法の制定によることになるのではないかという意見もございました。この点、特別法の制定と会計法との整合性が問題になるとの意見もございました。

2つ目の○として、立法する場合にどのような仕組みで行うかについては「①男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業の競争参画資格設定における配慮」を行う方法、「②優先調達」の2つが考えられるといたしました。

3つ目の○として、今後の課題としては、社会的なコンセンサスが得られるような「男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業」の基準づくりがありまして、あわせて大企業から適用するか、あるいは基準は業種ごとに異なるものにするかなどのさまざまな整理が必要であるとされました。

事務局からの報告は以上になります。

○鹿嶋座長

ありがとうございました。

それでは、今から議論に入りたいと思いますが、今の資料1と、資料2、特に資料2の方が中心になると思うのですが、こちらをベースにしながら議論をしていきたいと思っています。

まず「はじめに」と「1 総論」について意見があればお伺いしたいと思います。

専門の先生方の意見を調整済みと聞いてはおりますが、ここで議論がかなり紛糾するようでしたら、その場合は時間の関係もありますので、預からせていただいて、場合によっては改めて専門の先生方と調整するかもしれないということで、御了承ください。

それでは「はじめに」と「1 総論」についてですが、まず「はじめに」については、私から事務局に何故今こういう議論をする必要があるのかということをお前の方に出してほしいということをお願いしておきました。「2020年30%」に向けてもう時間がない、だから今こそ思い切ったポジティブ・アクションが必要なんだということが盛り込まれております。

「はじめに」について、何か御意見はございますか。どうぞ。

○中窪委員

私の専門の分野はまだ意見を述べておりませんので後で申し上げさせていただきますが、今回の中間整理というものの位置づけがよくわからないので、最初に確認させてください。今まで議論してきたものをここで一度整理するのはいいのですが、最終報告みたいなものが、また後であるという理解でよろしいのでしょうか。

○鹿嶋座長

事務局から説明してくれますか。

○恩田調整官

中間整理という形をとらせていただいておりますが、大体議論もこの3回で出切っているような感もあります。事務局としては大体これで一定の整理はできたという理解で、中間整理とさせていただきますが、こちらが最終のようなものになるのではないかと考えております。さらに細かく議論すべき点があれば、また別のところで議論させていただくことはあり得るのではないかと考えています。

○鹿嶋座長

中間整理というのは何となく最終というイメージではないですね。

○中窪委員

私としては、ようやく全体の議論をして一通り状況がわかったので、これから詰めていくのかなと思ったのですけれども、既に中間ではなくて、もう最終の報告ということなのでですね。

○鹿嶋座長

最終案ということで理解してください。

改めて来年になってまた議論が始まるということではないです。

○恩田調整官

実は大変申しわけないことで、委員の皆様方にこの議論を始める際に、任期の関係について御説明させていただいたと思うのですが、本体の男女共同参画会議が1月上旬までの任期でございまして、専門委員会もそれまでの任期ということになりますので、当初4回ぐらいでは中間整理のところまでしかできないのではないかとということで一旦お願いをしたところでございます。

また改めて次の男女共同参画会議の場で、この専門調査会の今後について、必要な形でさらに進めるということになれば、これがまた続くようなこともあるのかもしれないということで、現段階では中間整理ということで考えているところでございますが、事務的にはこちらの方で一旦大体のところは整理できたのではないのかと今のところでは考えてございます。

○鹿嶋座長

ということですよ。中窪先生、よろしいですか。

○辻村座長代理

今の説明がよくわからないのですけれども、任期が切れるので、今後、新しい会議員のもとで再検討する可能性があるという含みでしょうか。

例えば、今回中間整理案で出した後、メンバーが変わればさかのぼって否定されたり修正されたりすることがあるということなのでしょうか。

○恩田調整官

事務局としては、一定程度の整理ができたと思っておりますけれども、当然これは男女共同参画会議に報告をすることになりますので、報告の際に再度この点とこの点を詰めるということになれば、もちろん専門調査会におりてきて、さらに議論を続けることがあり得ると思っております。しかし、今、事務局としては、当初与えられた4点については、あらかじめ議論は出尽くしたのではないかと考えておりますので、こちらで一定程度収束してもいいのではないかと考えているところでございます。

○辻村座長代理

それでしたら、中間という言葉を取って、会議との関係もありますが、一応このメン

バーでは最終案という理解でよろしいですね。

○恩田調整官

もしこちらのメンバーの方でこれが最終整理ということで差し支えないのであれば、これは中間ということではなくて、最終報告という形で整理いただくことは差し支えないと思います。

○鹿嶋座長

中間整理（案）ということやっておいて、気持ちとしては最終案と、変な言い方ですがそう理解してもらえますか。事務局の説明は今の段階であれ以上は多分できないと思う。

中間整理のタイトルはこれぐらいにして、議論をスタートさせましょう。

「はじめに」についてはどうでしょうか。

「はじめに」はこれでいいということで、「1 総論」については、巻先生から意見を整理していただいたり、辻村先生の確認もあるのかな。

このあたりで、例えば4ページ「ポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係」等々について「個人の能力や努力にかかっているもの」云々あたりから新たに書き込んであります。

「潜在的能力はあっても、置かれた社会的状況の違い等により、現実には機会を利用できないということがある」といった書き込みもしてあります。

巻委員はこのあたりでコメントや補足はありますか。

○巻委員

特にはないのですが、このあたりの記述は平成17年の「ポジティブ・アクション研究会」の委員を務められた高橋和之先生の教科書の記述などをもとにしておりますので、これまでの報告と整合性があるのではないかと考えています。

○辻村座長代理

1点だけ、5ページの一番下の行でございます。

ここは巻委員が書き加えてくださったところで、私はこれを見ていなかったのですが「ポジティブ・アクションの場合も、真の目的が『良性』のものであるかどうかを判断するために同様の基準を用いるという見解が有力である」という記述なのです。

ここで『『良性』のものである』という言葉が出ておりますが、私は学説上、教科書などでは目的が「良性」というのはあまり一般的でないとして理解しております。一般に、中間審査基準ないし厳格な合理性の基準を理解するとき、「良性」という言葉はあまり使わない方がいいのではないかなと思います。ここは結局「目的が必要不可欠」と書けば厳格審査基準に極めて近くなるので、「目的が重要で、かつ、手段との実質的関連性がある」というのが平均的な見方かと思うのです。「良性」という言葉が不明確概念ですので、この報告書にも使いたくないというのが私の個人的な意見です。巻委員は一般論としてどのように思われますか。

○巻委員

この部分は特にアメリカの判例や学説を中心にみられる言葉を使わせていただきました。

アメリカの判例におきましては、人種的マイノリティーの場合ですが、なぜ厳格審査基準がポジティブ・アクションの場合にも使われるのかということにつきまして、人種といった指標は偏見やステレオタイプと密接に関連しているために、ポジティブ・アクションのように一見「良性の」目的の場合であっても、実は「悪性の」差別である場合があり、真の立法動機をいぶし出すためには厳格な審査を用いて、立法事実に基づいて目的と手段との関連性を厳格に問うことによって、真の目的が暴かれると説明されています。人種の場合には厳格審査基準、性別の場合には中間審査基準になりますが、いずれにせよ比較的厳格な審査をポジティブ・アクションの場合にも要求する理由としては、真の立法目的、現実の立法動機を暴くためであると考えられております。

この点、日本の教科書レベルではなかなか見かけないのですが、アメリカの研究をされている長谷部恭男先生や阪口正二郎先生の論文などでは、真の立法目的を暴くために目的と手段との関係を厳しく審査するということが厳格な審査の重要な意味であるという記述はなされていますので、そこで「有力」という言葉を使わせていただいた次第です。

○辻村座長代理

この報告書が政府向けになるか一般向けになるかという議論は後に出てくと思いますが、私は、講学上、学会報告などで有力である等のことはわかるのですが、一般論としてアメリカの判例を研究している研究者が使っているということそのまま報告書に出すのはどうかな、という危惧を持ったのです。この報告書の中では、目的が重要で手段との間に実質的関連性がある場合と説明すれば良く、「良性」という言葉が解説なく突然報告書の中に出てきた場合には問題があるのではないのでしょうか。

○鹿嶋座長

解説を入れればいいでしょう。巻委員に良性という言葉について今のような注をつけてもらって。

○巻委員

わざわざ注をつけなくてもよろしいのですが、ただ、ここでは普通の差別の場合には比較的厳格な審査が行われていて、なぜポジティブ・アクションの場合にも緩やかな審査ではなくて比較的厳格な審査が必要かということの理由は重要かと思えます。

「良性」という言葉を使うかどうかは別としまして。

○辻村座長代理

私は言葉だけのことを言っているので、意味については全く異論はありません。

○巻委員

性別といった区別指標は偏見と密接に関連しているので、ポジティブ・アクションの

場合であっても真実の立法動機を明らかにするためにはある程度厳格な審査が必要であるという形で書きかえすればいいのかもしれませんが。

○辻村座長代理

そのことについては全く異論ありませんが、このまま報告書の中でそれを出すか、あるいは今、言われたように、アメリカの判例ではこの立法目的について良性とか悪性という言葉を使って議論されているという注をつけるか。報告書は有力説を書く場ではなくて、むしろ一般的見解を書いた方がいいので、「真の目的が『良性』のもの」というところを「目的が重要で」と書いたとしても、そんなに報告書の内容に差し支えはないだろうと思った次第です。「良性」という言葉に不明確性が伴う可能性があるので注記をするか、あるいはここを「良性」と書かないで「重要」と書くか検討する必要があります。注釈をつけてもらうのがいいですかね。

○鹿嶋座長

今の議論を聞いている限りでは、注釈をつけてもらって、それで済ませましょう。

○辻村座長代理

わかりました。では、ここをお願いします。

○鹿嶋座長

その他に何か御意見がありますでしょうか。

今の5ページの真ん中あたりですが『結果の平等』を目指すものではなく、必ずしも平等原則に反する『逆差別』とは言えないとか、かなり言いわけめいたものもあって、でも、こういうのは書かなくてはしょうがないところですが、このままでいいのかどうかといったこと。

6ページのポジティブ・アクションの今日的課題についてもそうです。

私はこれでいいと思うのですが7ページの「ポジティブ・アクションは過去に女性が差別されていたから救済するという理由だけで行われるわけではなく」とかさまざまなことが書いてあります。このあたりもこのままでいいのでしょうか。

PDCAサイクルまで取り込みましたので、これも入れたままでいいかどうか。個人的にはよろしいのではないかと考えているのですが、御意見があればお伺いしたいと思います。

○山川委員

私もPDCAサイクルという具体的なことを書かれるのは良いのではないかと思います。

7ページで、具体的な中身に関わることではないのですが、今回の中間整理（案）の背景にあります「女性の活躍促進による経済活性化」との関連づけについて、経済社会が活性化する一助になるということをもうちょっと強調した方がいいような感じがいたします。

27ページの「おわりに」のところに書いてありますが、潜在力の最たるものが女性であって、女性の活躍を促進することが新しいイノベーションを促す。これは先ほど辻村

先生が仰られた、誰に主として読んでもらうかということも関わっていて、例えば雇用の分野ですと民間企業に対する説得力が必要だと思いますので、もしかしたらはしがき、「はじめに」かもしれませんが、7ページあたりで「おわりに」に書いてあることをもうちょっと敷衍してもよろしいのではないかと。

敷衍することは多分2つあると思うのですが、1つは、ある意味では女性の能力が退蔵されているような状態を解消、改善することです。

もう一つは、より積極的なイノベーションの促進。ただ、これはどういう意味でイノベーションを促進するかというのを具体的に書けるかという問題があるかとも思います。

一般の話とも関わりますが、いずれにしても現状を改善するとかイノベーションということは経済的にも効果があるということ、実証は仮に難しいとしても、書いた方がよろしいのではないかと思います。

昔、アメリカの話なのですけれども、共和党政権時代にグラス・シーリング委員会というものがあまして、中間報告だったか最終報告だったか記憶にないのですが、その副題が「A Solid Investment」、手堅い投資というものでした。これは恐らくは企業に向けたメッセージだったと思いますので、もしメッセージの相手方に企業とか民間の一般の経営者も含むのでしたら、検討の目的がもともと経済の活性化とかかわっているということをもうちょっと詳しく書かれてもいいのかなと思います。全体として防御的な感じもしなくはないものですから。以上です。

○鹿嶋座長

大変大事な視点です。「はじめに」にそれも少し持っていった方がいいかもしれませんね。今、何故こういう研究会をつくって議論する必要があるんだということは「はじめに」に持っていったのですが、それによってどういう効果があるか。経済活性化ですね。これも「はじめに」に置きましょう。本論の方でもそのあたりをもう少し強調していくといいと思うのですが。他にはよろしいですか。

○榊原委員

この短い期間の議論をよくまとめて下さっているなど、私は読ませていただきました。

小さいことなのですがすけれども1点教えてください。7ページ目の4の「さらなる思い切ったポジティブ・アクションの展開の必要性」の最初の段落の最後に「行動計画が取りまとめられたものと認識している」とあるのですが、これは誰が認識しているのですか。「取りまとめられた」では駄目なのですか。

政府からすごく離れた人が政府の中の行動について認識しているとか思っているというのならわかるのですがすけれども、政府内の会議で「認識している」というのは何か違和感があつて。

○鹿嶋座長

表現を変えましょう。検討させてください。

○榊原委員

「認識している」という表現が実は他にもあったのです。政府のきちっとした資料になるわけなので、言い切れるのだったら言い切ってほしいと思いました。

次は簡単なお願いなのですけれども、その次の段落に、世界的にも公共調達等によるインセンティブの付与とか企業のポジティブ・アクションの計画の策定などいろいろあると書いてくださっているのですが、これの具体的なデータを添付の資料か何かでも結構なので、実際に国際社会の中で、例えばヨーロッパが、OECDが、どこの国がというような具体的な取り組みのデータを簡潔で結構なのでつけていただけたらと思いました。

○鹿嶋座長

事務局は、データを何とかできそうですか。

○恩田調整官

以前の会議にもお示しをさせていただいておりますので、そこについてはきちんと整理をして参考資料としてつけさせていただければと思います。

○鹿嶋座長

どうぞ。

○中窪委員

形だけのことなのですけれども、4ページ～6ページまで、先ほど議論になりました憲法上の平等原則との関係について、文章が延々と続いていくのは大変読みにくいので、小見出しでもつけていただいた方がいいのではないかと思います。

○鹿嶋座長

それも検討させてください。小見出しですね。

次に移ってもよろしいでしょうか。もしお気づきになった点があれば、後で自由に発言していただければと思います。

続きまして「Ⅱ 各論」部分の「1 行政分野」「2 雇用分野」につきまして、御意見があればお伺いしたいと思います。

まず、9ページは（1）「法令でクオータ制を義務付けることと憲法との関係」、法令でクオータ制を義務づけることは難しいという趣旨のことが書いてあります。

登用の面では、管理職に占める女性の割合が非常に低いので、しかも係長級、本省の課長補佐とか地方機関の課長級は、最近急激に減っているということもあるので、これはポジティブ・アクションを積極的にやる必要があるだろうということ。ただ、法令によるクオータの義務づけは、個々人の職務遂行能力とか事情を個別に評価して任用に反映できないおそれがあることから、平等原則、成績主義との関係で慎重に対応すべきだという趣旨のことを9ページ、10ページあたりに書いてございます。

まず、このあたりで御意見があればお伺いしたいと思います。

11ページの方はゴール・アンド・タイムテーブル方式です。特に一定の割合の女性を確保した府省に対して、定員とか予算をインセンティブ付与するということですね。そ

れが個人の不利益ではなくて原則的に許されるという趣旨のことを書いてあります。ゴール・アンド・タイムテーブルの強化の①の2番目の○です。

ペナルティの問題につきましては、ペナルティとして減じるということについては一定の個人に不利益が及ぶおそれがあるので慎重に対応しなくてはならない。この点については行政内部組織の問題なので、行政裁量の範囲内で可能であるという意見もあったということです。いずれの場合も、定員や予算が厳格に管理されている現状では強く機能する。それは懸念すべきことであるという趣旨の御意見もあったわけですが、そういうことも含めて、このあたりの書き方がこれでいいのかどうか。

現行のゴール・アンド・タイムテーブル方式の進捗を確実にするためのものとして、目標未達成の府省に対してはその理由等々を報告させるといったことが、12ページの②あたりまで書き込んであります。

○碓井委員

私は議論に加わっておりませんので、どういう御意見があるかよく理解していませんが、11ページの3番目の○と最後の○を並べて考えたときに、定員とか予算の全体の規模を引き下げた場合に、仮にインセンティブを与えたとしますと、裏返してペナルティになるような気もするので、そういうことはこの趣旨に表れているのか、あるいは議論に出なかったのか、その辺をちょっと教えていただければと思うのです。

○鹿嶋座長

裏返しという言葉自体は使われなかったと思いますが、その辺の議論はあったと記憶しております。藤谷委員がそのあたりの議論で参加していただきましたか。

○藤谷委員

私ではないと思います。

○恩田調整官

○の3つ目なのですけれども、一律に1回下げて、そこからインセンティブを与えていくような形を、例えば定員などですが一律5%下げた状態から、予算もそうだと思うのですがシーリングを1回かけて、その上で男女の関係を少し上乘せするような形にすればインセンティブに見えるという話を、確か岡田委員がされていたので、ここについてはそういった記述をさせていただいたところでございます。

○鹿嶋座長

もちろん3番目の○自体の意味はよくわかります。先生の質問はよろしいですか。

○碓井委員

そういう議論が出たのかだけ確認しました。

○鹿嶋座長

わかりました。他にこのあたりで御意見はございますか。

○辻村座長代理

形式的なところで恐縮ですが、先に行く前に、10ページの書きぶりで、先ほどの榊原

委員の御指摘ではないですが「考える」というのが3回出てきます。他のところは「考えられる」になっていて「必要である」とか「意見があった」と客観的に書かれているのですが「考える」と主体的に書きますと、誰が考えるのかということになりますから、ほかすのであれば「考えられる」にするか、明確にするのであれば「考える」のところは「限定的である」として断定する方が良いでしょう。「考える」はちょっと…。

○鹿嶋座長

「考える」「認識する」はおかしいです。個人の論文でも何でもないので。それは全体で調整しましょう。

○辻村座長代理

もう一点形式的なところで恐縮でございます。

資料1のまとめ方なのですが「行政分野」のところの「法令でクォータ制を義務付けることと憲法との関係」というところの2つ目の○でございます。これはいつもあることなのですが「登用の場面では」「強化する必要があるが」「慎重に対応すべき」という一文になっています。

こういう報告書で一文になりますと、最初に言ったことをすぐに否定しているという格好になってしまうのです。いいこともあるがこれは駄目だという方に読まれてしまいますので、ここは「必要がある」というところで一度切って、この命題が全てにかかっているということを明確にした上で「ただし」と書いて「慎重に対応すべき」と書く。

あるいは、実際にはネガティブなところだけではなくて、変則的なクォータの話が出て、変則的な内容であったら可能だということを確認議論したので、全てネガティブで終わらなかったことを書くのも一案です。

概要というのは意外と大事で、これだけが出回るといことがありますので、この一文を2つに切るということと、後半の「慎重に対応すべき」というところでやめるか、慎重に対応すべきであるが、話し合ったところでは10%一律に上げるという変則的なクォータであれば妥当な場合があるという議論が出たと書くか…。そのあたりはどちらでも構いませんが、とにかく一文にして否定的な結論だけを書くということは問題があるのではないかと思います。

○鹿嶋座長

それでいいですか。

もう一つ、資料1の概論ですが、参画会議の説明などはこれを使うのですよ。私は個人的には「はじめに」の部分概要版にも入れてほしい。

山川先生からも先ほど、女性の活躍推進による効用、ポジをやったことによる効用などは必要だろうということ。それから、何で今これをやらなくてはならないのだということも概要版につけてあげた方が理解しやすいと思うのです。ですから、概要版にもう1ページプラスして、そういうもので組んでくれますか。

それでは、先に進みます。

12ページ「(3) その他のポジティブ・アクション」ですが、こちらについてはどうでしょうか。

「女性を対象とした優遇措置」については、性別のみによって機械的・画一的に対応する場合は、平等原則、成績主義の原則に抵触するおそれがあると書いております。

一方で、男女が同等の成績である場合は、女性を採用・登用するプラス・ファクター方式は開放条項を設けることによってどうにか可能だという趣旨も書いてありますが、このあたりについて皆さんの御意見をお伺いできればと思っています。

このままでよろしいでしょうか。

13ページ「2 雇用分野」に進みます。

14ページの「(1) 法令で企業の管理職や取締役にくオータ性を義務づけることと憲法等との関係」で、まず「①企業の管理職への義務付け」等です。

女性を割り当てることで優遇するというのが、憲法上の平等原則、経済的自由権の関係で問題だという指摘があったわけです。

採用の場合ほどではないにしろ、男性に対する強い負担になるということですので、義務化を行う必要要件を満たしているかどうか慎重な検討を要するという趣旨をここに書き込んであります。

「②企業の取締役への義務付け」ですが、取締役は株主総会で選任されるので、株主の利益代表だという指摘がございました。そういうことから憲法上の私的財産権を制約することにもつながるということ。だからクオータの導入がなかなか難しいのではないかと指摘があったわけで、そういう趣旨の書き込みをしております。

15ページの③、ここが皆さんからも御意見をいただきたいところですが、クオータ制という手法が世界的に採用されている中で、穏健なポジティブ・アクションだけでは状況は変わらない。どのようなポジティブ・アクションの手段が合理的なのかということです。それが15ページには書いてあるのですが、2つ目の○なのですが「企業が目標値として、前年の比率に例えば10%を加えたものとして漸増させる形の女性枠の設定を行うこと」。

辻村委員からの指摘だったと思うのですが、これしか書いてありませんで、これ以外に何かあるのでしょうか。読んでいて、ここがどうも難しいな、どのようなポジティブ・アクションの手段が合理的なのかということで、みんな憲法との関係とか平等主義、成績主義の中でかなり頓挫せざるを得ない中で、生き残っているのはここなのです。ここだけでいいのかどうか。

○榊原委員

先ほど座長が確認してくださって読み上げて下さったところの14ページの①の1つ目の○のところで「企業の人事における法令によるクオータ制は」のところの最後の方に「女性を割り当てることで女性を優遇することは、一種の参入規制であり、採用の場合ほどではないにせよ男性に対する強い負担となることから」と展開しているところな

のですが、現状は一定の公正性、平等性が担保されているので、そこに女性を割り当てて女性を優遇することは、ゆがみを生じさせるものであるという認識に立った記述だと思うのですが、そういう現状認識でいいのかという感じがしています。

総論のところでも、今の日本の社会のバランスに問題があるから議論をしている。男女の人口構成はフィフティー・フィフティーに近いはずなのに、例えば企業の管理職の中での活躍の割合にあまりにも著しい差があって議論しているのに、現状をまるで肯定しているような認識に立っていると読まれかねないような記述はちょっと違和感がある。

社会的公正を重んじる、民主主義を重んじている各国で、あれだけ強力にクォータ制を導入しているのに対して相当遅れている立場にありながら、こういう認識でいいのかなという感じがします。

そもそも現状が一定の問題をはらんでいる。女性が劣遇されていることをどう改善していくかという議論をしている中で「女性を優遇する」という表現は適切でない。せめてもう少し現状にゆがみがあることをきちんと出した上で、女性の遇し方をどうするかというときに微妙な問題があるというのだったらいいのですが、ここの違和感は大変強かったです。

○中窪委員

今のとも関連しますが、公務員の部分で、クォータといっても色んなものがある、あるいはゴール・アンド・タイムテーブルとか様々なものがあるということの色々言っているのに、雇用に来た途端に突然クォータのことだけで、義務づけることはどうかという話になってネガティブになっているので、そこも構成がどうかなという感じがするのです。

ただ、後で気がついたのですが、公務員にしても、あるいは補助金にしても調達にしても、行政自らがやれることなのですが、雇用については民間企業に対してやれという義務づけになりますから、他と次元が違うところがある気がします。そこに義務づけをするというのは随分慎重にならざるを得ないと思うのですが、そうであるにしても、それがクォータなのか、もう少し緩やかな、もう少し広いポジティブ・アクションの義務づけなのか、様々なことがあり得る。

私が最初のときに申しましたのは、16ページの「その他のポジティブ・アクション」というところこそが、何が可能で何をもっとできるか、クォータ以外のものが本当は大事なので、そこをもう少し膨らませてほしいというのが私の希望です。

○鹿嶋座長

今の関連ですね。どうぞ。

○碓井委員

全く今のことに繋がる、私の感想なのですけれども「なでしこ」大作戦にどこまで真摯に取り組めるかが問題かもしれないのですが、その場合にこの箇所はややハードな対

応に重点を置き過ぎている気がするので、そうすると非常に狭まってしまうのです。ソフトな対応も可能ならなるべく掲げた方がいいのではないのでしょうか。これだとみんな駄目だ駄目だと言っている感じがしました。がっかりではないのでしょうか。

○中窪委員

仰るとおりだと思います。

その関連で、雇用という以上は、取締役は別にさせていただきたいという気がするのです。従業員が取締役を兼ねるのであれば別ですが、そうでなければ一応委任契約の問題になりますので、まず雇用について管理職の問題を書いた後に、別の問題として取締役の問題を書いて、ここは確かに会社法上独自の問題がありますが、逆に外国ではここにクォータを入れている例もあるわけですから、むしろ取締役の方が入れられるかもしれない。それについては難しい問題はあるけれども、我が国としてもそれなりに検討すべきであるとかいうトーンを、こちらについて出せるのではないのでしょうか。

○辻村座長代理

先ほどの12ページのところで「女性を対象とした優遇措置」という形でポジティブ・アクションを表現している。これについては、以前からずっと、厚生労働省では、ポジティブ・アクションは優遇措置を、即、意味するわけではありません、暫定的な特別措置なのでイコール優遇ではありませんと、いう説明を加えてきていました。

優遇という言葉を使った途端に、その言葉だけで反応してしまって、そんな優遇は要らないとか、そんな優遇は逆差別だという反応がある。もう言葉の中に価値観が入っているからであり、不当な優遇と捉えられるのです。

そうしますと、12ページでも「女性について点数や評価をかさ上げする」というのが出ていて、先ほどハードな面だけと仰いましたが、無論理に能力もないのに女性だというだけで優遇するというポジティブ・アクションは現時点では憲法違反だというのはわかっていますから、そんなことをわざわざ取り上げて駄目だという記述が、12ページ、13ページで3回出てくるのは問題でしょう。「かさ上げする優遇措置」等、能力もないのに女だというだけでかさ上げするような優遇措置などあり得ないものです。そうではなくて、特別措置なのです。我々は女性に対する暫定的特別措置で可能なものはないかという議論をしているはずなのに、ことさらに優遇という言葉でここで使うことによって、この報告書が、わざわざそれを使ってこれを否定するためにこれを出したという印象を与えてしまうという危惧があります。

先ほどの14ページのところで「女性を割り当てることで女性を優遇することは、一種の参入規制であり」という表現について指摘していただきましたが、これも同じです。ポジティブ・アクションというのは、スタートラインも現状も同等なのに女性を優遇するものを意味するのではないのです。不当に差別されたりして、能力もあるのに正当に評価されなかったような場合に同じスタートラインにつけましょうということですから、少なくとも14ページは、クォータ制は女性の優遇とイコールではないですね。

「女性を割り当てることで女性を特別に扱うことは」と書くならばニュートラルですが、ここで「優遇することは」と書く場合には、初めからネガティブということになりますから、書きぶり自体が先入観に基づいて、あえてこの報告書を出すことで、駄目だ、できないという結論を導いたような内容になっているという感じがしました。

ついでに申しますと、15ページの③の上の○で、自発的なクオータになれば問題がないというところですが、先ほど確井先生がもう少しソフトな面をと仰って下さったように、「問題はない」とするだけではなくて、こういう例が実際には多いことを少し詳しく書いた方が良いでしょうと思います。諸外国でも、途上国は別として、こういう自発的なクオータ制から始めて、最後の手段で法的なクオータや強制クオータになることが多いわけですから、日本でも、前回も発言しましたが、いきなり地盤がないところに法的な義務的なクオータを入れられるわけがないし、そんなものを入れても当然コンセンサスが得られませんから、ソフトなところから積み上げていかざるを得ない。そうすると、企業の自発的なクオータ制を推進することが求められるわけですから、その辺りに分量を割いて書いた方が良いでしょうと思います。

○鹿嶋座長

どうぞ。

○藤谷委員

今の先生方の御指摘に繋がる話なのですが、15ページの注に、先ほど座長が、それ以外にも具体例がいくつかあるといいのだが、と仰ったことに関わります。具体的な方策として、いくつか考えられると思うのですが、例えば、政府が20年度までに30%という目標からすると企業にはこのぐらいのペースで男女共同参画の取組を実現して欲しいと、とりあえず数値目標を設定してしまっていて、それに届かなかったとしてもサンクションを科すことは直ちに行わず、なぜ遵守できなかったのかの説明することだけを要求する、という方法があります。もちろん、それだと業界横並びで不遵守、「赤信号みんなで渡れば怖くない」になってしまう可能性がありますので、例えば業界平均か上場企業平均かわかりませんが、平均の女性採用率の3分の2を下回るようなものについてのみ報告を義務づけるだとか、スティグマを与える、というのはいかがでしょうか。

今、日本の企業の経営者の方々はこんな感じなのではないかと想像しているのですが、「男女共同参画は大事ですが、こういう厳しい経営環境の中で女性の雇用促進と言われたって、それはなかなか…」という感じで左右を見ながら頬被りをしているのであって、そんなに合理的な理由があって女性の参画に消極的というわけでもないのではないかと。もし本当に、女性の参画推進に実質的なコストがかかるというのであれば話は別ですが、そういう企業・業界ばかりではないのではないのでしょうか。

そうだとすると、説明義務を課すというのは、もちろんそれ以上の法的効果はないわ

けですが、企業の経営陣がふと立ちどまって、我々が今までやってきたことに本当に合理的な理由があったのか、女性の雇用促進のために、あるいは女性の管理職登用のために、今までの人事運用を変えなければいけないけれども、それは本当に大変なことだろうか、ということを考え直すきっかけになるでしょう。また、「業界みんなで渡れば怖くない」と考えているところに、「でも業界の中でもおたくの会社はとりわけ遅れているようですが、それについては何かしかるべき理由がありますか」と問うことで、合理的な理由のない制度の惰性のようなものを変えるきっかけになるかもしれません。

先ほど辻村委員が仰ったように、そういう形でだんだん常識を変えていくということと、金銭的なインセンティブで促進するということ、様々な方法を組み合わせる、という方向性に全く同感です。報告書としても、もっと具体的にコミットしているという形で、例えばこういうものもある、こういうものもある。どれをやるかはこれからやってみないといけないが…という記述は、ぜひあった方がいいと思いました。以上です。

○山川委員

おおむね共感するところで、そこは先ほど中窪先生が言われた16ページの「その他のポジティブ・アクション」で「その他の」というと非常に付随的みたいな感じがするのですが、実は先生方の仰っていることはかなりここで活かせるような感じがします。

つまり、見える化ということをもうちょっと詳しく、現状を分析して問題点を発見して改善してチェックするという、PDCAサイクルがまさにここに使えるのではないかと思います。ここを詳しく書き込んでいただければいかがでしょうか。申し遅れましたが公務員についても同じで、12ページの「報告・説明させる義務を課す」という点につき、公務員の場合は、義務を課すということは民間と違って可能だと思いますので、このような形で、ここをもう少し膨らませると、ある意味では自らを顧みる契機になるし、もしかしたら先ほどお話しした効果が上がっているということも実感できるかもしれないと思いますので、PDCAというのは具体的にどういうことをやればいいのかも含めて、ここを充実させていただければと思います。以上です。

○鹿嶋座長

巻委員は、先ほど立ち話の段階で、クオータというよりプラス・ファクターとかを少し強調したらどうかということ仰っていました。私はそのとおりだと思いますが、ちょっとそれも言ってくれますか。

○巻委員

今、先生方から御指摘があった点とつながるわけですが、特に概要につきまして、プラス・ファクター方式は「その他のポジティブ・アクション」ということで、比較的小さな扱いがなされているわけですが、例えば行政分野におきましても、開放条項付のプラス・ファクター方式はヨーロッパでは平等との関係で問題がないとされていて、日本でもまさに概要などに書かれているように導入が可能なので、ゴール・アンド・タイムテーブル方式よりもむしろこちらの方が強い手法なわけですから、これを強調す

るような形で書かれる方がよろしいのではないかと思います。

雇用分野におきましても、今回のテーマが「思い切ったポジティブ・アクション」ということで、クォータ制の導入に焦点が置かれていたのでこういう流れになったのだとは思いますが、いろいろな手法があることを強調した方がいいのではないかと思います。企業に対する義務づけにつきましても、先ほど藤谷先生が仰られたような報告を義務づけるということは、特に上場企業との関係ではそれなりの効果を持っているのではないかと思います。その他にもクォータ制ほど強力な手法ではないにしてもプラス・ファクター方式について、企業でももう少し強く進めることができないかということは検討する価値があったと思います。以上です。

○鹿嶋座長

確かに、クォータという看板を掲げたのはいいのだけれども、やはりできないとなるとマッチポンプのような報告書になりかねないので、今言ったような穏健なものも織りまぜていかざるを得ないと思うのです。岡本委員、どうぞ。

○岡本委員

第2回、第3回と欠席していましたので、議事録を読ませていただきました。今のお話のように、法的解釈からいうとほとんど何もできないのだなというか、変わらないのだなと思って、大変ショックを受けていましたが、今の議論を聞いて少しほっとしたところです。

次世代育成支援法でしたか、正確な法律の名前は忘れましたが、10年間の暫定措置として両立支援策の法律がありますね。企業に行動計画を義務付けていますが、あの政策は、相当企業にとってはインパクトのあるものでして、いかにきちんと計画を提出して実行していこうかということかなり育児支援策等が職場で進んだのです。今は中小企業にも義務付けられています。こうしたような報告は義務化も多分できるのだらうと思いますので、そういったお話が今、ありましたが、そういったところもきちんと書き込んでいただくと、今、女性の活用でやる気になっている企業も多いので、インセンティブにもなるのではないかなと思います。

○鹿嶋座長

事務局で今までの分野で確認したいことはありますか。

○恩田調整官

色々な御意見をありがとうございました。

先ほどの期間とか中間整理とも関係するのですけれども、そもそも「なでしこ」の行動計画でどういったことを課題にして、どこまで法的な問題としてはできるかということがミッションとして我々にボールが投げられています。そういったことから、どこまで法制的な観点から調査、検討できるかということでこのグループが設置されたものですから、どうしても先ほどの最初の論点で、法的なところ、できるところの限界事例みたいなことを聞かせていただいたということになります。御案内のように今回色々な

御意見が出ましたので、そういったことについては報告書の中にできるだけ盛り込ませていただければと思っておるところでございます。

○鹿嶋座長

それでは、次に入ります。

3の補助金分野、4の公共調達分野、「おわりに」のあたりで議論をしたいと思います。

まず、3の補助金分野につきまして、事務局から説明をお願いします。

○三上調査課長

補助金部分を担当しております調査課長の三上でございます。

補助金分野につきましては、冒頭の説明を端折りましてので、資料2に基づきまして御説明申し上げます。16ページをご覧ください。

補助金の部分に関しましては、第1回で座長私案として論点が提示されまして、第2回で山本委員、上村委員、藤田委員、辻村委員、巻委員から座長私案以外の部分の論点も含めて幅広くサジェスションをいただきました。そういうこともございますので、必ずしも座長私案の構成にとらわれずに、もう一度こちらで議論を再構成させていただきました。ここで取りまとめられる考え方は、今後、各省が予算要求するときなどの支えになってほしいという思いもありますので、そういった観点から座長とも相談しながら、あるいは個別に先生方にアドバイスをいただきながら整理したものでございます。

まず、端的に「補助金」と書いてありますが、16ページの脚注にありますとおり、予算科目上の名称にとらわれずに、ここでは一般的に理解される場所の補助金等といったものを対象にしているという整理であります。

最初に検討の必要性とか意義のようなものが柱書きで書いてございます。1つ目のパラグラフでは、男女共同参画社会の形成の促進にかかわる取組が、地方公共団体あるいは民間団体といった国以外の主体によっても行われており、そういった活動に対して補助金といった形で財政的な支援が実際に行われているということを書いております。

男女共同参画社会基本法では、第2条第2号でポジティブ・アクションを「積極的改善措置」として定義しておりますし、積極措置を含む施策の策定・実施の責務を国等に規定している、第11条には基本法の例文的なものではありますが、財政上の措置も規定されているということもありますので、補助金分野においてポジティブ・アクションを講ずることも政策ツールの1つとして積極的な検討に値するだろうということを第2パラグラフに書いております。

補助金におけるポジティブ・アクションをどう考えるかについては、平成17年のポジティブ・アクション研究会の報告書でも非常に簡単な形で触れられており、今回そこを掘り下げて整理しておくことは有意義であろうということが第3パラグラフにあります。

なお書きでは、ここでの整理がもっぱら法制的な観点からでありますので、法制的な観点から許容され得る場合であっても、政策的な見地からの適否については予算編成過

程において要求官庁と財政当局との間で別途十分調整が行われるべきことを指摘しております。

17ページ「(1) 補助金分野におけるポジティブ・アクションの活用可能性」に関して、第2回の議論では大きく義務的な補助金と奨励的な補助金という分け方が一つあるのではないかということがございました。

1つ目の○は、義務的補助金についての記述でございます。義務的補助金は専らナショナルミニマムを確保する観点から設けられていることに鑑みますと、男女が等しく裨益すべきものであって、ここにポジティブ・アクションの考え方を取り入れていくことは、法の下での平等の原則に照らして問題とならざるを得ない場合が多いのではないかという整理です。

他方で、下の○では、奨励的補助金については国が特別な恩典として付与するものという性格から、社会構造的な問題で男女間に事実上の格差が存在する場合に補助金を使って埋めていくということは、男性側の基本的人権の侵害には当たらずに、平等原則に反することはないという一般論が書いてあります。

「しかしながら」のパラグラフでは、個別具体の適用の場面を想定すると、交付の基準と男女格差の解消ないし縮小といった目的との実質的な関連性や合理性を欠いていれば、当然のことながら平等取り扱いの原則に反することになりますし、国の財政支出に求められる公平性ないし効率性の観点からも問題となり得るといった考え方を書いてあります。

18ページ、以下専ら奨励的補助金を念頭に置いて議論を整理しております。

まず、ポジティブ・アクションを講ずるとすれば、どういった手法が考えられるのかということ整理してございます。

枠の中では、実際にそういった例があるとか、検討されたことがあるとかにとらわれずに、もちろん実際に行われているものもありますが、観念的なものも含めて、こういった手段はあり得るのではないかとということで列挙してあります。

Aは、男性が同じようなことをしても補助金の交付を受けることができないようなものについて、女性のみが交付を受け得る対象となる補助金を設けるという手法が1つあるのではないかと。Bは、男女双方が交付の対象となるような補助金であって、交付に当たって次のような手法を講ずるものです。「厳格な手法」「中庸な手法」「穏健な手法」とありますのは、総論部分に出てくる類型化に倣ったものでありますが、もちろんこれ自体がどこかで明確な線を引けるというものではないであろうと思っております。

まず「厳格な手法」でございますが、採用の場面などでイメージされるクオータのようなものを補助金で考えるということはあるのではないかとということで、これはかなり拘束的な意味で女性の枠を設けて、そこに満たなかった場合には男性側に融通するというものを考えないというものを想定しています。

「中庸な手法」のiは、その枠をもう少し柔軟に考えて、枠としては一応設定する

が、そこが満たなかった場合にはそれ以外の交付申請者に充当することを想定するものです。

ii は、採用でいうところのゴール・アンド・タイムテーブル方式的なものとお考えください。予算は基本的に単年度主義ですが、実際多くの補助金というのはある程度継続的に行われており、事業を実施している側において、例えば、申請者あるいは交付事業者における女性の割合について目標を設けて、そこに向かって取り組んでいくような手法を想定しております。

iii は女性又は女性の参加が進んでいる団体に対して補助金の金額の加算を行うもの、iv は補助事業の事業計画を策定する際に女性の一定の参画を交付の要件として求めるというもの、v は女性又は女性の参画が進んでいる団体に対して交付決定に当たってのポイントを加算するというものをそれぞれ想定しております。

③としては、申請者における女性の割合を増やすための働きかけであるとか支援といったものを行うことが想定されます。

もちろんもっと他にもバリエーションがあると思いますが、とりあえずこういったものを挙げております。

18ページ下の(3)ですが、その上でどういった補助金にどういうポジティブ・アクションを講ずることを考えられるか、その際に許容される範囲や基準となる考え方はどうかということ整理しております。

18ページ下の○ですが、ポジティブ・アクションの活用可能性を検討するに当たって、補助金分野では国家公務員法で言うところの平等原則あるいは成績主義といったシビアな調整が必要になるような個別の規定はないのではないか、さはさりながら、財政関係法令の総括的な規定の中に公益性、公平性、必要性といった求めるものはありますので、そういった点の留意が必要ということ記述しております。

19ページの1つ目の○は、個別具体的な補助金においてポジティブ・アクションを組み込む際の考え方を示しております。1つ目として、措置の政策目的が合理的であるか、2番目として、目的達成のためにその措置が有効であるか、つまり、補助金の効果とポジティブ・アクションの効果が打ち消し合うようなことがないかといった観点、3点目として、そういった措置を設けることで他の申請者との公平がどの程度害されるか、それらの点について判断することが基本となることの整理であります。

2つ目の○は、上記の1点目、政策目的が合理的であるかという点に関しては、基本法がある、あるいは男女共同参画会議が内閣府設置法上の4つの重要政策会議の一つに位置づけられているといった立法措置を通じまして、総体としては立法府からの承認も含めて得られていると見ることはできるのではないかとこの点を記述しております。

しかし、他方で②、③といったような措置の有効性ですとか、申請者との公平をどの程度害されるかという点を考えるに当たっては、漠然と男女共同参画社会の形成だから許されるということではなくて、もう少し当該事業に即した形で目的を類型化していく

ことが必要であろうということです。

これに続く部分では、個別判断の事例を容易にするために、補助金を、便宜上、類型化することとしました。類型化の考え方は、補助事業の目的と男女共同参画社会の形成の促進との関わりの程度というか、強弱を基本に分けております。実際にはなかなか明確に区分し得るものではないことに留意する必要がありますが、20ページの上の枠囲みにあるような形で整理してみました。

アは、事業の目的が男女共同参画社会の形成の促進そのものであるもの。これは比較的わかりやすいかと思えます。

イは、事業の目的そのものは男女共同参画社会の形成の促進ではないけれども、ある行政分野において解消されるべき男女間の事実上の格差が存在していて、その格差解消が政策上の課題として認識されているというもので、格差解消が補助事業の目的促進に資するようなものです。

抽象的にはわかりにくいのですが、例えばこういったものがイメージされるということで、脚注の19をご覧ください。農業の分野では基本法の1つになっていますが、男女共同参画社会の側から見れば一つの個別法と言ってよいであろう、食料・農業・農村基本法におきましては、女性の参画そのものが基本的施策として位置づけられております。それから、科学技術、防災などでは当該分野の基本法ないし個別法の中に女性の参画促進といった明確な規定は置かれておりませんが、それら基本法の中に閣議決定を経て策定される基本計画が位置づけられており、そこで女性の参画促進が基本的な施策の一部として記述されていることから、こういったものを念頭に置いております。

ウは、上記2類型とは異なり、補助事業の目的がまず男女共同参画社会形成の促進ではなく、事業を通じた格差解消も補助事業の目的促進とは繋がっていないものです。

まず、「類型ア」です。基本法がポジティブ・アクションを定義し、国にポジティブ・アクションを含むいろいろな施策の策定、実施の責務を課している。財政上の措置を講ずること等々を規定していることにも鑑みると、類型アに該当するような事業ではかなり幅広い手法が認め得るであろうという整理です。「他方で」のパラグラフでは、さはさりながら、ポジティブ・アクションに組み込むことで本来の事業の効果あるいは効率的な執行が損なわれる場合には、そういうこととは関係なく、財政支出一般にそもそも要請される効率性の点を満たさないということで適当でないのではないかとということが書いてあります。

「類型イ」でございます。1つ目の○は、男女共同参画社会の形成そのものではないにしても、他の行政分野で基本計画、閣議決定等で置かれる本部決定などで、男女の格差解消といったものが位置づけられている場合には、類型アに準ずるポジティブ・アクションを講ずる合理性が認め得るであろうという整理です。

より具体的に申し上げますと、2つ目の○にありますとおり、女性の参画が社会構造上の問題として認識されている分野、具体的には農業ですとか、最近では起業などもそう

ですが、そういった分野においては女性の活躍を支援することで当該分野を活性化させられるという目的が、補助金本来の目的にうまく接合することもできますし、本来の事業効果が減殺されることもないので、むしろ全体の利益につながると考えられることから、措置の合理性は基本的に認められるという考え方です。

21ページ目の上の○でございます。科学技術、防災あるいは農業といったところまで明確な形でなくても、男女間の格差解消といったことが政策課題として認識されている場合には、ポジティブ・アクションを補助金の中に組み込んでいくことによって、補助事業の目的がよりよい形で促進されるということが期待されるようなもので、目的と手段の関連性が確保されている前提で、他の効率性への影響の度合いとか、公平性が害される程度などを勘案して、総合的に判断していけばいいのではないかとということです。

「一般論としては」と書いてあるパラグラフは、男女共同参画基本計画のような閣議決定の中には色々な施策が取り込まれておりますし、最近では、例えば「なでしこ」の行動計画といったような、それに準ずるものもありますので、そういったところと結びつきを持っているものであれば、そういうものと結びつきを持たない事業に関して、許容され得るポジティブ・アクションの範囲が広くなるといった考え方が書かれてあります。

上記以外の「類型ウ」は、そういった関わりが希薄になってくる場合ですので、積極的な手法というのはだんだん難しくなる、ないし、そもそも想定し難いということだと思いますが、そこは慎重に考えた方がよいという趣旨で、文章上は「公平性の面で許容し得る範囲を超える場合が少なくない」という書き方としております。

22ページの最初の○です。仮に男女共同参画社会との関わりが薄いような補助金であっても、本来の補助目的と男女共同参画社会の形成という政策目的が矛盾・抵触しないで、かつ、事業の効率的な執行が損なわれない場合であれば、例えば女性の申請を促していくということは、より大きな男女共同参画社会の形成という観点から進められてよいであろうということで、「なお排除されない」と書いてございます。

最後に、その他の論点といたしまして、委員のペーパーでも御指摘されていた財政民主主義との関係、あるいは財政規律の確保といった観点からの考慮事項が付記してあります。

1つ目の○は、財政民主主義との関係であります。国会の議決との関係で形式的な意味では問題になることはないものの、他方で補助金の原資は最終的には国民の負担でありますから、納税者の理解は欠かせないという点です。

そういったことを前提に2つ目の○では、各省が補助事業にポジティブ・アクションを導入するときの考え方やその効果について、財務大臣は十分に必要性・妥当性を判断して予算編成を行う責任がありますし、実施側の各大臣においても、当初の政策目的の達成度合い等についてPDCAサイクルを確立してしっかり回していくということが求められるという点を書いております。この点は、ポジティブ・アクションが暫定的な措置

として行われるところに一つの本質的な要素があるのだとすれば、特に個々の補助金に関し、毎年の財政支出について適切性を担保するプロセスとして極めて重要であるといったことを付記しております。

長くなりましたが、以上でございます。

○鹿嶋座長

まず、議論の初めとして、今、説明があった補助金の分野について議論したいと思います。今の説明につきまして、碓井先生は御意見や質問はありますか。

○碓井委員

頭の中で整理されていないのですが、何かいいアイデアがないかと思ってふと考えたところ、補助金等の定義によって、例えば独立行政法人や国立大学法人の運営費交付金とか、私学助成とか、そういったところでなら、ある程度の水準設定をしてということも考えられる気もするのですが、それはやはり乱暴だという議論があったのでしょうか。

○鹿嶋座長

そこまでの議論はしていないと思います。

○碓井委員

それは、そもそも補助金等もここに入れるかどうか問題なのですね。

○鹿嶋座長

特にここで御意見をお伺いしたいのは、18ページの(2)の「厳格な手法」「中庸な手法」「穏健な手法」の分け方と20ページの類型のア、イ、ウの分け方。こういう分け方の中で、いわゆるポジティブ・アクションといったものを補助金について考えていいのかということ。17ページでいえば、私どもで以前議論しました義務的補助金と奨励的補助金の問題。こういう書き方、文面でいいかどうかということです。

17ページの義務的補助金については、これもやはり憲法第14条と平等原則でなかなか難しいという書き方です。

奨励的補助金については、一般論として憲法の定める平等原則に反するものではないということを書いてはおります。このあたりもこれでいいかどうかということですね。

○巻委員

先ほどの碓井先生の御提案ですけれども、特にアメリカにおきましては、高等教育といった大学以上の領域につきましては、プラス・ファクター方式を入学選抜で設けることも多様性の実現という目的との関係で認められるとされておりますので、補助金というか運営費交付金といった分野におきましても、高等教育についてはより積極的な手法を用いるという、碓井先生のような考え方というのは、憲法との関係でも認められ得るのではないかと思います。

○鹿嶋座長

今とちょっと離れるのですが、全体の印象として小難しくなっていないですか。読んでもピンとこないですね。だから多分、皆さん、意見も質問もあまり出ないのだと思う

のです。20ページ、21ページはちょっと頭が痛くなるぐらい。藤谷委員、どうぞ。

○藤谷委員

これはいま座長が仰ろうとしていたことと全く同じ方向を向いているのですが、義務的補助金についてはよほど強いロジックが立たない限りは難しいけれども、奨励的補助金についてはやっていいということで、それ以上はあまり議論がなかったのですね。だからこそ、今しがた、碓井先生は、ではこのぎりぎりのゾーンでどうだという例を挙げてください、議論を活性化させようとなさったのだと思うのです。

例えば18ページ、非常によく練られた分類だとは思いますが、問題は分類論ではなくて、補助金をそれぞれ所管している官庁が使おうとしたときに、奨励的補助金で認められた行政裁量の中で、男女共同参画の方に寄せていけば、その分当該所管官庁がやりたいことができなくなるというか、トレードオフになる部分がある。だから、私は報告のときにはむしろウィン・ウィンになるような場面ではやりやすいが、そうでない場合についてどういう方策があるか。それは法律で書き込むということになればまた話は別なのですが、難しいだろうということで、あまり丁寧に議論するよりは方向感を出して、確かに男女共同参画には関係ないように見える補助金であっても、例えば注の19ですが、なぜ補助金政策の中でやる意味があるのだということを打ち出しておけば十分なのではないかとむしろ思うのですが、いかがでしょうか。

○鹿嶋座長

事務局からどうぞ。

○三上調査課長

ここの構成が最初の座長私案で御提示させていただいたものからかなり組み替えた形になっているので、その点は大変申しわけないと思っております。ただ、今回ここで整理していただくものは、我々としても各府省に今後の予算要求において、現状は例えば農水省などは非常に積極的にそういった考え方を取り込んだような補助事業なども要求したりしているわけですが、政策的な当否に関する判断とは別に、財政当局とのやりとりの中で要求側の官庁にバックグラウンドとなる法的な考え方を提供できるであろうと考えています。男女共同参画局としても、各府省に対し「もっと女性が活躍するように予算要求をしてください」と単に呼びかける以上の意味があるのかなと思って、第2回ときの先生方の考え方をもう一回そういう目で整理させていただいた次第です。事務局としては、せっかく先生方からいただいた議論の素材を、非常に漠然としてどうとでも使える、どうとでも反論されてしまうようなものとして取りまとめるのは、やや惜しいという率直な感想を持っております。

○山本委員

これは確かに細かく書いてあるのですが、基本的な考え方は極めてシンプルであると思います。つまり、補助金の本来の目的と男女共同参画を促進するという目的との関係が強いのか弱いのか、それが（3）の20ページ以下のア、イ、ウという形で書かれてい

るわけです。

それから、女性について特別な措置をとる、その措置の強さが（２）で書かれているわけです。（２）はきれいに上から下と強弱で並ばず、特に真ん中のところは程度によって強さが変わってきますが、要は強弱の問題である。

目的が密接であれば強い措置をとることができます。しかし、目的との関係が薄ければそんなに強い措置をとることはできませんという座標軸にすれば、極めて簡単な話なのです。

ですから、もしも直そうとするのであれば、（１）は総論で、（３）の18ページ～19ページにかけての部分が今の座標軸で考えましようという話なので、それをまず書いて、もしもわかりにくいのであれば座標軸でもかけばいいと思うのです。

そして、（２）の部分でこういう措置の強弱があります、20ページ以下のところで目的と目的の関係がこういうものがあります、かけ合わせるとこうなりますと書けばいいのではないかと。順番も少し変えて、なおかつ一体どういう考え方で書いているのかという全体のアウトラインをどこかに示す。もし必要でなければ細かいところは消していくということもあるかと思いますが、そのように整理すればよろしいのではないかと思います。

○鹿嶋座長

どうぞ。

○辻村座長代理

もう既に皆様方が述べられているところですが、どうしても報告書の中での形式的バランスを考えてしまいます。ここの章だけが6ページ以上書いてあって、雇用のところが3ページしか書いていないということになったり、あるいはここだけが類型で具体例が書いてあったりする。もしそうだとすると、他のところ、雇用などはもっとたくさん書かなければいけないことがあると思いますから、もしこのような書きぶりにするのであれば、他のところもこのような書きぶりで具体例などを出したいです。何故この分野だけこういう方式でこういう書きぶりになっているのかということになりますから、そこはどうしたらよろしいですか。やはり均等になるようにした方が良いのではないのでしょうか。

○鹿嶋座長

突出していることは確かなのです。

○三上調査課長

先ほど申し上げましたとおり、補助金分野は平成17年のポジティブ・アクション研究会の報告での取り扱いが他の分野に比べると薄かったという事情があります。今回の取りまとめで他の3つの分野と全くイーブンな割当となりますと、担当させていただいた私どもとしては、もう少しこの分野にプラスアルファのご配慮をいただきたいという気分はいたします。

○鹿嶋座長

わかりました。榊原委員、先ほど手を挙げていましたね。

○榊原委員

私は今回のレポートの中で、補助金の分野が一番具体的な成果の部分かなと思っています。補助金分野ではポジティブ・アクションを講じることは政策ツールの一つとして積極的検討に値すると言いつつ、具体的にこう仕分ければできるのではないかと示していて、各省庁は行政という仕事を、予算を通してやっているわけですから、そこに直接的な影響を及ぼすことができるような仕分けがきちっと入ってくるということは、具体的に意味があることだなと思っています。私はこのところは大変いい評価をぎりぎりやっていたのではないかと思います。

ただ、それがもし読みにくいのだとしたら、他のページと合わせてもうちょっとわかりやすく抽象度の高い表現にして、ここでせつかく具体的に整理してもらったものは別添とかといって別に出すぐらいにして、落とすのではなく残していただきたい。

一般の人には義務的補助金とは何なのか、奨励的補助金とは何なのかというのはわからないので、例示をもう少し、生活保護などはポジティブ・アクションには合わないのですよということをきちんと出してもらうこと。奨励補助金では例えばこういうものがあってというのを省庁別に出していただくとして、補助金を所管している役所の人にときとしてもらう効果を狙う構成にして、ぜひ今回の課題の整理というところを生かしてもらえればと思っています。

○鹿嶋座長

先ほどの山本先生の説明だとよくわかるのです。だから、補助金については書き出しの最初にポイントみたいなものを簡単にまとめて、ここでこういうことを言っているんだという概略を示してあげてから各論に入っていけば、もう少し抵抗感も薄れるかな。

今、榊原委員の評価等々もあったので、ぜひこのままでいくようにしましょう。もうちょっとわかるように書き方だけ少し工夫してください。読み手が誰なのかということになってくると一般の人はかなりハードだと思うのです。

○碓井委員

細かいことなのですが、今も出てきました義務的補助金についての17ページの(1)の最初の○の出だしの文章のことなのですが、おおむねこれで結構だと思うのですが、私は調べていないのでわかりませんが、ひょっとすると個別の義務的補助金自体が女子の特性に応じて設けられているものもありまして、それについてここでいう「男女を問わず等しく裨益すべきものである」と言ってしまうと当てはまらないわけです。ですから、後で修文のときに工夫していただければと思います。おおむねこう言っていることはそのとおりなのです。

○鹿嶋座長

ありがとうございます。

○山本委員

今の17ページの、碓井先生御指摘の次の段落のところには、「当該法令が女性の社会参画の促進等を趣旨目的に含んでいなければ」という形でさらっと書かれているので、これをもう少しわかりやすいところに、もっと初めの方に持っていくということかと思えます。

○鹿嶋座長

それでは、先に進みます。

22ページからの「公共調達」に行きたいと思えます。皆様の御意見があればお伺いしたいと思えます。どうぞ。

○藤谷委員

25ページの「新たな立法措置を含めた検討」の2つ目の○のところなのですが、財務省の方がいらしたときに私が申し上げた点に絡めてくださっているのだと思うのですが、この書き方だと「整合性が問題になるのでやめておいた方がいい」となってしまうのです。

私が先日申し上げたことは、方向性、ニュアンスとしてはこれとはむしろ逆でございまして、「会計法の埒外だということになると整合性の怪しい制度になってしまうから、できません、わかりませんではなくて主計局がむしろリードして一緒に考えてくださいということだったわけです。もちろん、そういう経緯まで報告書に書くわけにはいきませんから、例えばこう直していただくといいのではないかと思います。

2行目の「が措置され実施されているが」のところを「が措置され実施されていることを考えると」と直して「会計法の公平性、経済性の原則との関係を」以下を全部削除した上で「整理した上で必要な立法措置を講ずることも積極的に検討すべきではないか」といった意見もあった」ということになるのではないかと思います。

○鹿嶋座長

ありがとうございました。

今の藤谷先生はいいですね。そのとおりにしたいと思っていますので。

○藤谷委員

これは具体的なというよりもちょっと不思議な感じがしたということなので、私だけが勘違いしているということであれば構わないのですが、資料1の概要版の、もちろん本文にも関連するのですが、緑の2つ目の■の2つ目の○に「会計法を所管する財務省からは」云々という説明があって、確かにそういうやりとりがあったわけですが、それ以外のところでこれこれの意見があったというのは必ずしもこの会議としての総意ではないにせよ、傾聴すべき意見として委員から出たということだったと思うのですが、財務省がこういうことを言っていましたということも同じウエートづけというか、これはもう調整ができませんでしたということ正面から認めていて大変誠実だとは思いますが、何だか不思議だなと思いました。それだけのことです。

○鹿嶋座長

確かにそうですね。ここの表現は工夫しましょう。

○藤谷委員

外せるかどうかよくわからないのですが。

○鹿嶋座長

ありがとうございます。他にあれば御自由にどうぞ。どうぞ。

○岡本委員

この書きぶりで結構なのですが、前回辻村先生も仰っていたかと思えますし、基本問題専門調査会でも随分この議論がありましたし「なでしこ」大作戦の中でも公契約が書かれたときに、感想めいた話ですが大変私は大きな期待をしました。

雇用の場においてはあまり具体的なものがないと先ほどありましたが、公契約がかなり大きな促進をするものになるのではないかと考えています。ただ、前回の議事録を読んだら、これはどうしようもないなと実は思ったのです。

そうした中で、ここに書いてある新しい立法ということに期待をしたいのですが、ILOの94号条約というのがありますが、これは公契約における労働条項に関する条約というもので、日本は残念ながら批准をしていません。この条約のベースになっているのが、住民の税金を使う公的事業で利益を得ている企業は、労働者に人間らしい労働条件を保障すべきであり、発注者である公的機関はそれを確保するための責任を負うという考え方のもとに、いわゆる労働法の遵守であったり賃金、ディーセントワークであったり、障害者の雇用であったり。その中には男女共同参画、女性の採用ということも付帯的には入っているようなのです。

私たち連合では公契約基本法というものをつくって、そういった中でこういうことをできないだろうかとずっと議論をしてきているのです。多分政府や財務省との様々な意見交換の中で3～4年前から提案しているのですが全くできていないということがあって、そういったこともあったものですから、男女共同参画の議論の中で公契約の言葉が出たときにこれが突破口になればいいなと思っていました。

そういう意味で、様々難しい課題はあるのかもしれませんが、立法化を様々な立場・角度からぜひ議論を深めていただくように各省庁にもお願いしたいと思います。

○鹿嶋座長

ありがとうございます。他にこの分野での御意見はありますか。

最後のページの「おわりに」については、こういう「おわりに」でいいのかどうかという話です。

3段落目あたり以下がまとめの核心部分ですが、いかがでしょうか。もちろん、「おわりに」は今までの中身よりはかなりずっと頭に入る書きぶりにはなっているのですが。

○辻村座長代理

最初に指摘したことですけれども、この報告書は誰が誰に対して出すのかということ

を確認させていただきます。最後のところが、政府においてポジティブ・アクションが実施されて加速することを期待したいということで終わっているのですね。そうすると、ワーキング・グループが政府だけに期待する報告書という位置づけですが、本当にそれでよろしいのでしょうか。

といいますのは、政府であったり自治体であったり企業であったり、ポジティブ・アクションの担い手というのは多様です。全体としてポジティブ・アクションを実施していかなければ、政府だけが何かをやっても社会は変わらないわけです。そういった観点を踏まえて皆さんが議論されたのではないかと認識しておりましたから、最後にまた政府がすべきことだけに絞られて、この報告書自体がそのようなものとしてスタートして、そのようなものとして終わって良いのかということが疑問になりました。例えば雇用分野では、企業に自発的にやってもらうのが一番なので、それをやってもらうようにインセンティブをどうつけていくかということが重要だろうと考えておりましたけれども、ここでは「モニタリングすることは可能となる施策を実施する」というだけが書かれているのです。政府がすることとしてはそんなものだろうということなのだと思うのですが、多分皆さんの中で認識が違っていたのではないかという感じがするのです。もう少し自治体であるとか企業であるとかそういったところもポジティブ・アクションを積極的にやってほしいということでこれまで議論してきたのではないかと思ったのですが、そこはいかななものでしょうか。

○鹿嶋座長

ただ、報告書自体は政府でしょう。

○辻村座長代理

政府に対して期待するという形で終わる…？

○鹿嶋座長

もちろん、この中身がさらに企業、自治体においていくことは確かなのですけれども、我々の相手としては政府でしょう。事務局から説明・補足はありますか。

○恩田調整官

男女会議で決定をして、専門調査会の設置も決まってそちらに報告するという事から、一義的には相手は政府ということになるのでしょうけれども、こちらで議論したことについては、当然、今言ったように地方とか企業とかにお願いをするということにもなりますので、この「おわりに」の趣旨は政府だけでなく広く書かれてよろしいのではないかと考えています。

○鹿嶋座長

地方で今、思い出したのですが、私から皆さんに御意見を聞くのを飛ばしてしまったところがあるのですが、22ページの下の方に「地方公共団体における取組状況」が書いてあります。

地方公共団体の取組は、今、進んできておりまして、国の補助金も7割は地方向けで、

実質的にかなり大きなウエートを占めているわけですが、地方公共団体により一層取り組むような要請もすべきだという趣旨のことをここに書き込んでいいかということですね。今の辻村委員の話から広げていけば、そういうところまで踏み込んでいいかどうかということですが、これは趣旨からいけば異論はないと思うのですが、どうでしょうか。

書きぶりの問題ですが、23ページの「国における競争参加資格設定において男女共同参画等の社会性を評価する項目の設定」ですが、1つ目の○の地方公共団体の予算執行権は長に属していると、これも大分議論しました。「国においては会計法の下、分担管理原則により各省各庁の長が予算執行権を有することから、国においては総合政策の立場から公共調達を活用しにくい面がある」ということが書いてあるわけでありまして。以下順に我々の議論が書いてあるのですが、こういう表現、文言でいいかどうかです。どうぞ。

○碓井委員

まるっきり細かいことで、例えば今の「活用しにくい面がある」というのを「あることは否定できない」とか、少し色をつける表現がいいかもしれないです。

○藤谷委員

書きぶり、文言ですけれども、23ページの一番下の○で、先ほど言ったことと同じですが、ここも日本語の問題としてどこまでが間接話法なのだろうかというか「すべきである」というのは財務省の意見。そこで一回丸で切れて「懸念が生じる」というのも財務省。財務省からは以下のようなものがなされたといって、次のパラグラフもそうなのかな。ここは主語と述語がよくわからないので、このワーキング・グループとしてどう考えているのかというのがちょっとわからないです。そこは気になりました。

○鹿嶋座長

そうですね。これは概要版につながる問題ですが、これはやはり再考だな。

○恩田調整官

ここは言うならば「財務省から」から「といった指摘があった」までかぎ括弧です。書き方を工夫します。

○鹿嶋座長

もう一回再考だね。

24ページの○についてもどうでしょうか。ここも下から2番目の○で財務省が登場します。

○中窪委員

感想なのですけれども、前は財務省の方が来て、その方の前でやりとりしたので、我々の中の議論というのはなかなか詰まっていけない印象があるのです。だから、本当に議論が煮詰まったのかなと。先ほどの岡本委員が仰った感想の背景には、そういうことがあったのだと思います。言っても仕方のないことですが。

「おわりに」の部分でいいですか。

○鹿嶋座長

どうぞ。全体を通してで結構です。

○中窪委員

「おわりに」の最初のところで働く「なでしこ」大作戦にまた触れているのですけれども、まあ女性の活躍が経済活性化にも効果があるというのは、それはそれで結構なのですが、我々専門調査会としては、そういうところだけではない、基本にはもう少し真剣な問題があって、本当はずっと前に取り組まないといけない問題がここまで来ている。それをきちんと出して、今こそ大事なんだという書き方にしていきたいと思うのです。

○鹿嶋座長

仰るとおりかもしれませんね。

○巻委員

私もそのように考えておまして、今回の「なでしこ」大作戦による経済活性化というのは、ポジティブ・アクションの効用を示すことにより受け入れやすくするという意味でメリットはあるかと思えますけれども、本来の目的である「実質的な機会の平等」の実現というものをあくまでも前面に押し出した上で、こういったメリットもあるという形で、そのメリットを強調されることはいいでしょうが、目的の主従関係というか本来の目的はあくまで押さえておくことが重要ではないかと思っています。

○鹿嶋座長

ありがとうございました。どうぞ。

○榊原委員

今の2人の委員の御意見に賛成で、冒頭にきちっと危機感を表現しておきたいという感じがします。人口減少、少子高齢化の中で、これまでのやり方はもう効かなくなっているんだということとか、各国が制度、政策上の努力を相当している中で著しく遅れをとってしまって、今、こういう状況にある。その中で何をするかという議論をしましたということ。

最後の方にこういう議論の整理をしましたと簡潔に入れてくださったのはとてもいいと思うのですけれども、ただし、まだ社会全体でやるべきことがまだまだ多いという認識を入れていただいて、企業とか自治体とか政府内の各セクターに対し、国としてはより一層働きかけていく必要があると、もし他の委員の方もそう思っていらっしゃるのだったらぜひ入れていただきたいと思いました。

○鹿嶋座長

仰るとおりだと思っています。

事務局からここだけ聞いておきたいということはありますか。

私が先ほど聞き漏らしたこともあったけれども、いいですか。

「おわりに」だけではなくて全体を通して、この部分は指摘しておきたいといったよ

うなことは皆さんありますでしょうか。

○佐村局長

1つだけ聞かせていただいてもよろしいですか。

結局今回の検討自体が、『～働く「なでしこ」大作戦～』ができたことによるもので、それに関していろんなことを進めていくためにこの検討会等が始まり、12月で期間が切られたということで、きっかけであって多分それだけではないということだと思うのですが、「はじめに」の方に、今仰られた危機感などは「なでしこ」大作戦と絡めて結構丁寧に書いてあるのですが、逆に言うと書きぶりからして、きっかけではなくて、危機意識をもう一度「おわりに」にも書いておいた方がいいのでしょうか。「はじめに」にはそれなりに書いてあるので、書きぶりの整理かもしれないですが。

○榊原委員

一般の人にアピールするときに、1枚紙に全てを言い切るとするのはすごく大事なことだと思っているのです。多分最初パッと手にした人で、パッと全部読む時間がない人とか何を言っているのかまずつかみたいと思う人は「はじめに」と「おわりに」を見て「おわりに」は短いから、まずこちらを読んでみようと思うのだったら、この中に2～3行でいいので現状認識に対する問題意識をもう一回入れておいた方がいいのではないかな。そうすることでこの議論の意味というものもよりくっきりしてくるのではないかという感じがしました。

○佐村局長

「はじめに」だけではなくて、いろんな検討を通じて問題意識が深く濃くなれば、今度はそれをコンパクトに書くということですね。

○鹿嶋座長

今回の議論では、なぜ今やるのかというのは書き込んでもらったのですが、もう一つ活躍促進によってどういう効果があるんだということも「はじめに」の方に落とし込むということにしたのですが「おわりに」はちょっとそれと違うニュアンスが欲しいですね。そうすると今の榊原委員の話だと、少子高齢化の問題とかさまざまな社会問題があるわけですね。そういう問題を克服する上で、今回のような議論が必要なのだということ、それがあまりにも遅過ぎるということはもう一回繰り返しになるわけですね。そういうことをもう一回書くということでもいいですか。もし補足があればぜひ言ってほしいのですが。

○榊原委員

そのとおりでお願いします。今の総選挙の中で改めて国際社会から、日本の選挙で今、一番問われているのは少子高齢化、人口減の中でどうやって女性の力を活用するかでしょうと外から言われているのに、日本の政治が受けとめ切れていないということ、せめてこの委員会では指摘した方がいいのではないかという感じです。

入るか入らないか私には判断がつかないのですが、本当は女性の活躍促進でクオータ

制とかを議論するときに、最も大事なセクションは政治のはずなのです。それは政府が政治に働きかけるという部分ではないのでこの委員会の仕事ではないとは認識しているのですが、それでも国内の各セクターの人にやってみましょうと呼びかけるのだとしたら、やはり政治に対してもというのを一字入れることができるのだったら入れたいなという感じがしました。要するに政府というより民間の議員の議論の中でという意味で、私は少なくともその問題意識を持っていますので、本当は政治こそ率先してクォータをやるべきだということを、このテーマ、アジェンダにはなかったですがという意味です。

○鹿嶋座長

第3次基本計画はそれを書いているのです。国会議員の女性候補者のクォータについては一応書いていますので、そういうこともあって今回外しています。

○中窪委員

今回の調査会の目的が、一つにはポジティブ・アクションをやるときにぎりぎりどこまでやれるかという法的な限界を議論するというのが一方であると思うのですが、他方で、そこまでいかないにしても、どういうやり方があるのかという方もやりたいとは私などは思っていましたし、それは皆さんも同じだと思うのです。ですから「おわりに」の部分でももう一回そういうものについて、一方で当然限界はあるのだけれども、さまざまなやり方があるので、何がやれるのか、何をやるべきなのか、そこをもう一回確認した上で、政府として腰を据えてやってほしいということを、改めて検討した後にメッセージを出していただきたいと思っています。

○鹿嶋座長

ありがとうございます。碓井先生、どうぞ。

○碓井委員

先ほども議論しましたように、各論部分がやや問題の指摘が多くて緩やかな雰囲気を受けたのです。ですから、今の委員の皆様から御発言がありましたように「おわりに」のところで喫緊の課題なのだということと呼びかけるというのは大事なことかと思えます。

○辻村座長代理

繰り返しになりますけれども、一般に、ポジティブ・アクションといたらクォータ制を念頭に置いて、憲法違反で逆差別だと考えられる危険があるわけです。ですが、ぎりぎりのところというので、我々が改めて検討したらやはりそうだった、という報告書になったのでは意味がない。

そうではなくて、一般にはそう考えられがだが、憲法違反ではない有効・適切なポジティブ・アクションはたくさんある。だからこれをどんどんやっていったらいいのではないかということ为例示するような報告書であってほしい。ですから、最後の書きぶりも「政府でやってくれるように期待したい」で終わるのではなくて、これをきっかけと

して社会全体がポジティブ・アクションに取り組んでさまざまな社会問題を解決していくことのきっかけになれば幸いである、きっかけになることを期待したいという方向で広げて終わりたいと思います。

○榑原委員

五月雨式で申しわけございません。

もう一つ、先ほど辻村委員のお話の優遇措置という言葉がどういったイメージを引き起こすのかという御指摘は、かなりセンシティブな大事な問題かなと私も改めて気づかせていただきました。中間整理（案）の16ページの真ん中のところに「基本法がポジティブ・アクションを『積極的改善措置』として定義し」と書いてくださっている。「改善措置」という言葉の方がニュアンスとしてはいいな。今があまり望ましくない状況であることを改善する措置である。この報告書の中で可能であったら「優遇措置」という言葉を使わずに、できるだけ「改善措置」という言葉を使うとかといったような目線でもう一回全体を最後に精査していただけたらという希望があります。

○鹿嶋座長

国連との絡みでいうとこちらが弱いことは確かだね。向こうは格差是正でしょう。

○辻村座長代理

暫定的特別措置です。特別措置であれば別に優遇措置よりはやわらかいといえますかニュートラルになりますね。

○榑原委員

もう一点。冒頭のところで座長がこれは中間整理という名称がいいのだと仰っていたので、私には複雑な勘案しなければいけない要素が全部見えないので一任しますが、一般の立場からするとこれまでも政府のいろいろな会議が中間報告という名前で終わっているのが幾つかあるのです。後で外部の者などが、あの会議で何を議論したのだろうと探すときに最終報告を探しても出てこなくて、中間まとめしか出なくて、この中間まとめの後はどうなったんだろうと、すごくわからなくなることが多いのです。なので、せめて「(議論の取りまとめ)」くらい入れていただかないと、ここで議論が終わったということが世間に対してわからないので、そういった一工夫はいただきたい。もし可能なのだったら、中間整理というよりは、できたら議論の取りまとめというニュアンスがより出るような形にしていただけたらいいのかなと思いました。

○恩田調整官

今のお話についてはワーキングで合意がされれば例えば「議論の取りまとめ」という形の題に変えるのは問題ないと思っております。

事務局としては、非常に短い期間で最終的なところまで行くのかなという気持ちですがごくあったので、数回しか議論できないということで中間整理までしかたどりつけないのかなという思いがありましたが、そういうことで合意がされるのであれば問題はないということかと思えます。

優遇措置については、最初の論点のところにいる注意書きをした上で、議論のときにわかりやすいようにということで女性の優遇措置という形で掲げたのをそのままずっと持ってきておるのですが、そういった誤解ということがあれば「特別措置」のような形に全面的に直させていただきたいと思います。

○鹿嶋座長

榊原委員の言うとおりでですね。では、合意として議論の取りまとめに持っていくということで、皆さんよろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○鹿嶋座長

では、そういうことにしたいと思います。他に御意見はございますか。

それでは、もう時間を過ぎましたが、修正意見等々もかなり出ましたので、本日いただきました御意見につきましては、辻村座長代理とも相談しながら対応することで、私の方に御一任いただければと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○鹿嶋座長

ありがとうございます。

このワーキング・グループの中間整理につきましては、基本問題・影響調査専門調査会の中間整理として整理しまして、今月12日の専門調査会で私から報告する予定でございます。最後に事務局から連絡をお願いします。

○藤井補佐

ただいま座長より御報告がありましたとおり、次回12月12日18時より基本問題・影響調査専門調査会として行います。開催場所が今回とは変わらしまして、内閣府本府の地下講堂になっておりますので、御注意ください。

また、前回同様本日配付しております資料、議事要旨、議事録につきましては、後日内閣府ホームページで公表いたします。

○鹿嶋座長

それでは、これで4回にわたり開催してきましたワーキング・グループは本日で終了いたします。皆さん、どうも議論に参加していただきまして、本当にありがとうございました。