

### ポジティブ・アクションとは

#### 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

##### 第四条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることになってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

#### 男女共同参画社会基本法

##### （定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

##### （国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

##### （地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、実施する責務を有する。

## 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第八条 前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

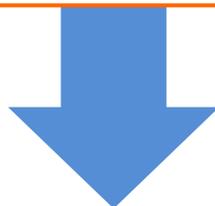
第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

## ポジティブ・アクションに関する政府全体・内閣府の主な取組

昭和52年6月14日 「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」（婦人問題企画推進本部決定）

国（中央及び地方支分部局）の審議会等委員に婦人を積極的に登用し、まず政府全体として10%程度へ引上げをめざすこと（婦人委員の割合は中央段階で現在3%）。



目標の水準を段階的に引上げ

平成8年5月21日 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」（男女共同参画推進本部決定）

国際的な目標である30%をおよそ10年程度の間達成するよう引き続き努力を傾注するものとし、当面、平成12年（西暦2000年）度末までのできるだけ早い時期に20%を達成するよう鋭意努めるものとする。

平成11年6月23日 男女共同参画社会基本法

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を定義するとともに、国及び地方公共団体に対して、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を含む男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を課した。

平成12年8月15日 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」（男女共同参画推進本部決定）

国の審議会等における女性委員の割合について、平成17年度末までのできるだけ早い時期に、30%を達成するよう鋭意努めるものとする。

平成12年12月12日 「男女共同参画基本計画」（閣議決定）

女性国家公務員の採用・登用等の促進について、人事院の指針を踏まえて、各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することなど総合的かつ計画的に取組を推進することを決定した。

平成15年6月20日 「女性のチャレンジ支援策の取組について」（男女共同参画推進本部決定）

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標（「2020年30%」の目標）を設定した。

（注）指導的地位：①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者

平成16年4月27日 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（男女共同参画推進本部決定）

国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提としつつ女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図るため、政府全体としての目標を設定し、目標達成に向けた具体的取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組を推進することとする。

同年 4月28日 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（各省庁人事担当課長会議申合せ）

国家公務員採用Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）について30%程度、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

平成17年10月28日 「ポジティブ・アクション研究会報告書」（内閣府）

ポジティブ・アクションの概念と手法、意義と憲法上の平等原則との関係を整理するとともに、政治、行政、教育・研究、公契約・補助金、雇用の分野におけるポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討した結果を取りまとめた。

平成17年12月27日 「男女共同参画基本計画（第2次）」（閣議決定）

「2020年30%」の目標の達成に向けて、行政、研究の分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する数値目標（6項目）を設定した。

平成18年4月4日 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」（男女共同参画推進本部決定）

審議会等の委員については、平成32（西暦2020）年までに、政府全体として、男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満とならない状態を達成するよう努めるものとする。

臨時委員、特別委員及び専門委員については、平成32（西暦2020）年までのできるだけ早い時期に、政府全体として、女性委員の数が委員の総数の30%となるよう努めるものとする。

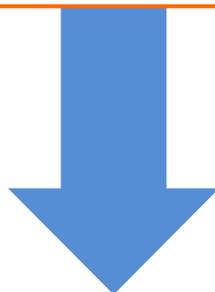
平成20年4月8日 「女性の参画加速プログラム」（男女共同参画推進本部決定）

女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野（医師、研究者、公務員）について重点的な取組を推進することを決定した。

（例）国家公務員の管理職について数値目標を設定（平成22年度末までに5%程度）

平成22年12月17日 「第3次男女共同参画基本計画」（閣議決定）

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「2020年30%」の目標の達成に向けて、政治、司法、行政、雇用、農林水産、教育、科学技術・学術、地域・防災の分野における成果目標等（24項目）を設定した。



平成23年夏 女子差別撤廃委員会（予定）

政治、行政、雇用、学術等の分野における女性の参画促進のためのポジティブ・アクションについて、平成23年夏までに、女子差別撤廃委員会に報告することが求められている。

# ポジティブ・アクション研究会報告書のポイント

## ポジティブ・アクションの意義

男女の役割についての固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難。より積極的な取組であるポジティブ・アクションによることが必要。

なお、ポジティブ・アクションは、あくまで活動に参画する機会についての男女間の格差が解消されるまでの暫定的な措置。

## ポジティブ・アクションの種類

- ① 厳格なポジティブ・アクション：あらかじめ一定の女性枠を法律等で設けるなど拘束力が強く厳格な手法  
(例) クォータ制（割当制）：比例代表選挙制における男女交互名簿方式、法律による候補者名簿割当制
- ② 中庸なポジティブ・アクション：女性の登用に関する努力目標を掲げるなどの中庸な手法  
(例) ゴール・アンド・タイムテーブル方式：達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式
- ③ 穏健なポジティブ・アクション：緩やかな支援策（両性を同時に対象とする措置も含まれる広義のポジティブ・アクション）  
(例) 女性の応募の奨励、能力向上のための研修、仕事と家庭の両立支援・環境整備

## 厳格なポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係

社会構造的な男女格差や過去の差別の影響により所与の出発点に格差がある場合、その格差が解消されるまで、ポジティブ・アクションを実施し、暫定的・一時的に男女を別異に取り扱うことは平等原則に反するとは言えない。

むしろ、ポジティブ・アクションは、機会の平等を実質的に保障していこうとするもの。日本国憲法の平等原則に沿うもの。

## 女子差別撤廃委員会の最終見解（平成21年8月）（抜粋）

### 暫定的特別措置

27. 委員会は、締約国において、特に職場における女性や政治的・公的活動への女性の参画に関して、実質的な男女平等を促進し、女性の権利の享受を向上させるための暫定的特別措置が講じられていないことに遺憾をもって留意する。
28. 委員会は、本条約第4条1及び委員会の一般勧告第25号に従って、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。

### 最終見解のフォローアップ

59. 委員会は、上記第18及び第28パラグラフに含まれる勧告の実施に関する書面での詳細な情報を、2年以内に提出するよう締約国に要請する。