

2026.2.21（土）学術フォーラム「STEM分野の未来を支える多様性とは」

多様性確保に不可欠な ポジティブ・アクション

1

大阪大学法学研究科教授（第一部会員）
島岡 まな

1 ポジティブ・アクションはなぜ必要か？

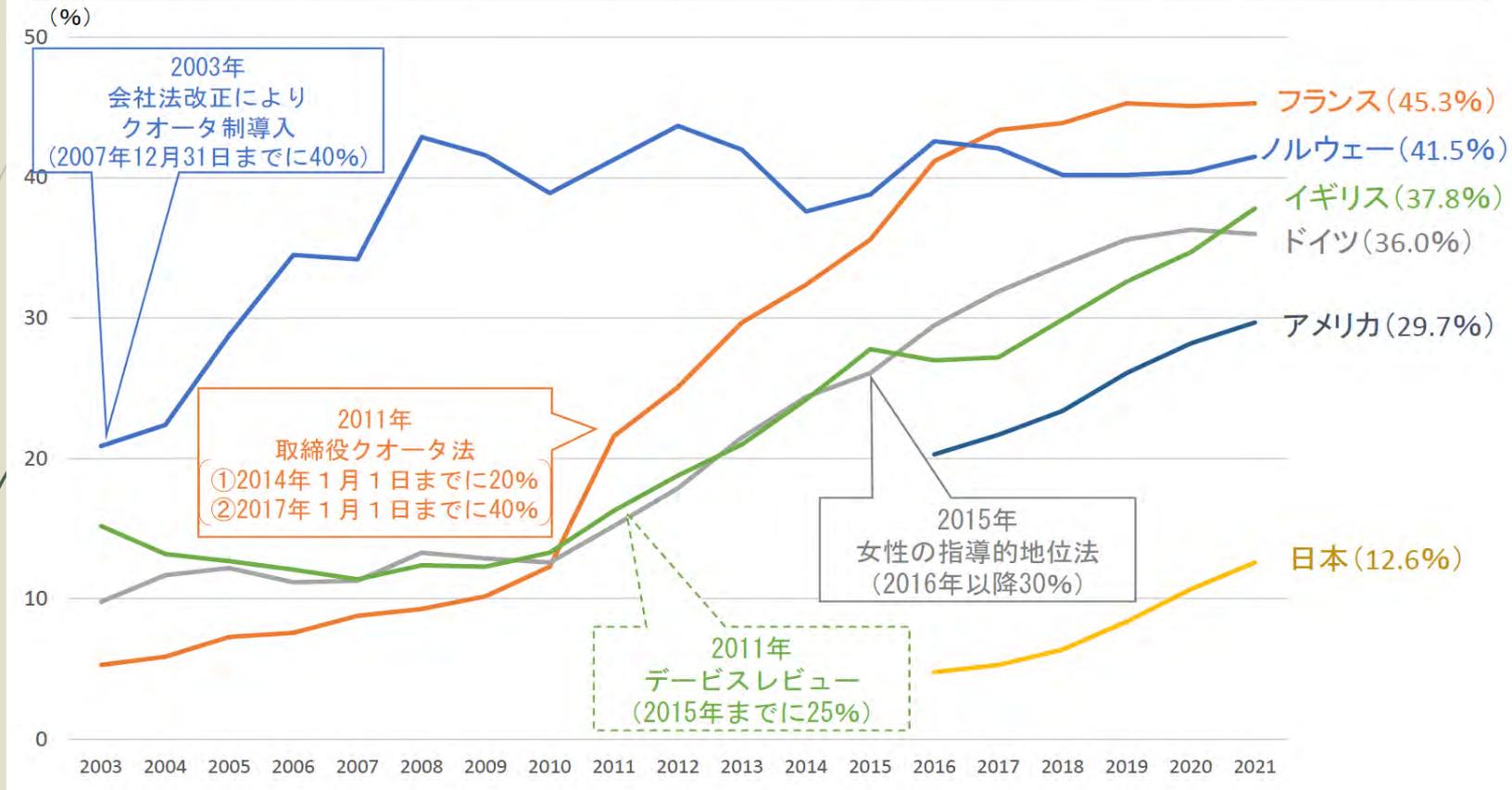
- ▶ **多様性は“放っておいても”自然には実現しない**
 - 能力や意欲があっても、**機会へのアクセスは平等ではない**
 - **性別・障害・人種・家庭環境などによる構造的格差の存在**
 - 同一の扱い（形式的平等） = 実質的な平等とは限らない
- ▶ **構造的・歴史的に形成された格差は、個人の努力だけでは克服が困難**
 - 放置すると：
 - **格差が再生産される**
 - **特定集団が意思決定層から排除され続ける**
- ▶ **ポジティブ・アクション：格差を「例外」ではなく「構造」として是正する手段**

2 ポジティブ・アクションとは何か

- ▶ 歴史的・社会的に不利な立場にある集団に対し **機会へのアクセスを是正するための暫定的優遇措置**
 - 女性管理職比率の目標設定
 - 障害者雇用枠の設定
 - 入試や採用での加点・配慮（**女性限定公募**）等
- ▶ 欧米では**罰則を伴うクォータ制**を導入した国も増加。
 - ノルウェー：**2003**年導入→役員女性比率**41.5%**（2021年）
 - フランス：**2011**年取締役クォータ法→役員女性比率**45.3%**
 - ドイツ：**2015**年監査役会のクォータ制導入→役員女性比率**36.0%**
 - 日本：**なし**→役員女性比率**12.6%**
- 参考：内閣府男女共同参画局「諸外国における企業役員的女性登用について」（2022）

各国の企業役員に占める女性比率の推移

- 各国で企業役員における女性のクォータ制の導入以降、大きく女性比率が向上している。



- 内閣府男女共同参画局「諸外国における企業役員女性の登用について」(2022)

3 ポジティブ・アクションの 法的根拠

(1) 国際人権法

- ▶ **世界人権宣言** (1948年)
 - **平等原則**を明示 (特に1条、2条、7条、16条など)
- ▶ **女子差別撤廃条約 (CEDAW)** (1979年、日本1985年批准)
 - **第4条：暫定的特別措置を差別と解してはならない**
- ▶ **障害者権利条約** (2006年、日本2014年批准)
 - **実質的平等のための合理的配慮・積極的措置を要請**

※国際的に正当化された考え方

(2) 日本国憲法と国内法

▶ 日本国憲法14条

- 法の下での平等：実質的平等を否定していない

▶ 男女雇用機会均等法（1986年、2025年最終改正）

- 8条：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。**

▶ 障害者差別解消法（2013年、2021年最終改正）

- 合理的配慮が法的義務化（2024年施行）

※一定の条件下で積極的措置（PA）は合憲・合法

- 明確な目的（格差是正）
- 合理性・相当性
- 一時的措置であること

4 誤解されやすいポイント

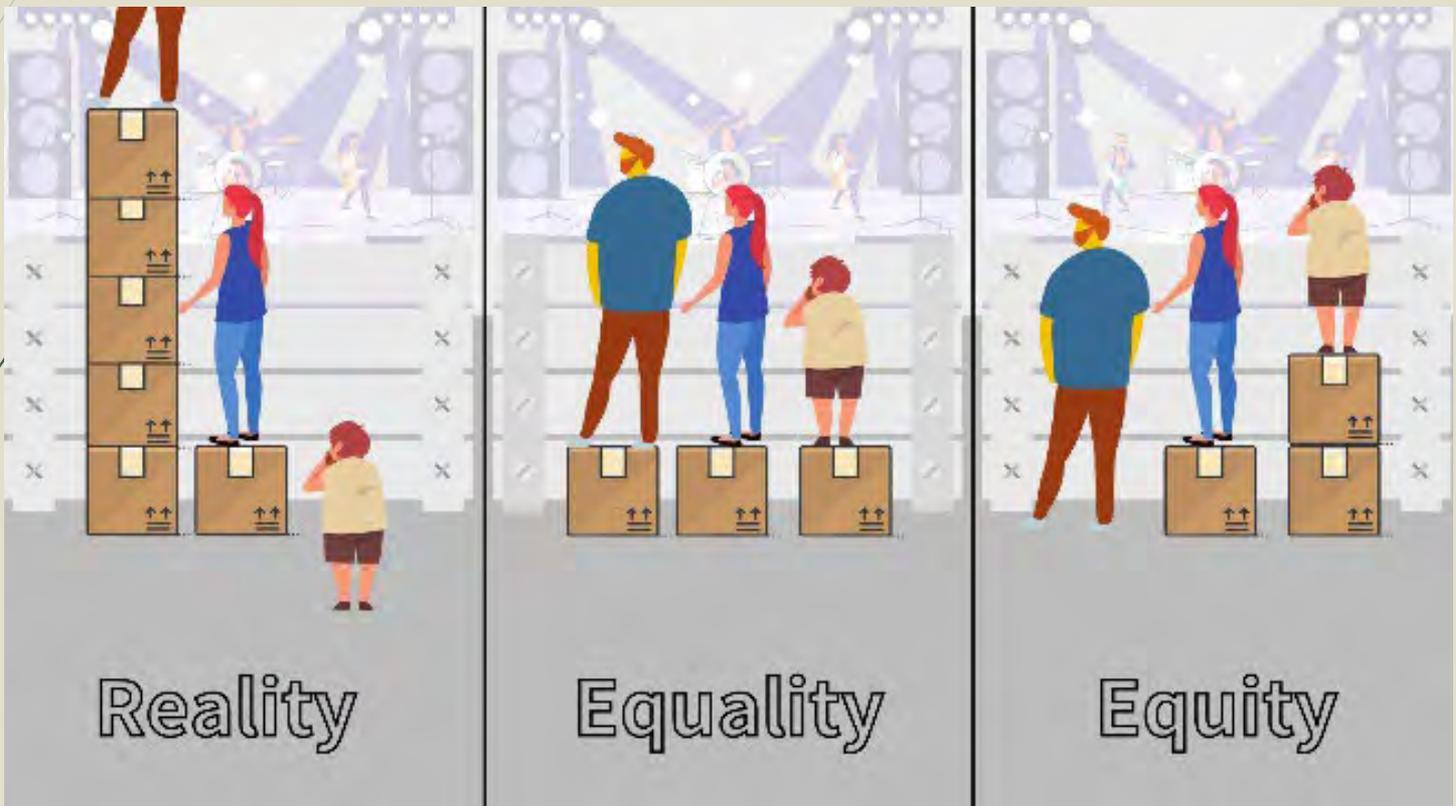
7

- ▶ 「逆差別」になるのではないか？
 - PAは「不当な優遇」ではなく、むしろ歴史的・社会的に差別を受けて不利な立場にいる集団に対し**実質的な平等を実現するための調整措置**
- ▶ **能力（実力）主義と矛盾しないか？**
 - 一見すると矛盾するよう見えるが、実際には**補完関係**にある。
 - PAは能力基準を否定するものではなく、**能力が正当に評価される環境を整えるための制度**
- ▶ 逆に措置を受けた**当事者を傷つける**のではないか？
 - PAを受けた者への**誹謗・中傷**を避けるための**制度設計が重要**
 - ①**透明性のある基準**、②**能力要件の明確化**、③**当事者の尊厳を損なわない運用**が不可欠

5 ジェンダー平等を実現するジェンダー・エクイティ（公正）の考え方

- ▶ 日本学術会議第26期～科学者委員会男女共同参画分科会の名称を「ジェンダー・エクイティ分科会」に変更
- ▶ 2025年10月27日に提言「社会と学術界におけるジェンダー平等・公正の実現を目指して－2030年に向けた課題」を発出
- ▶ 従来日本では「結果の平等より**機会の平等**」と言われ、**表面的**には学校教育も就職活動も「平等」に行われているように見え、「**平等な社会**」と思わされてきた。しかし、それは**形式的平等**だけで、**実質的平等**である機会の平等さえ十分には**保障されていなかった**。
- ▶ 現実社会が「**平等**」であるという「**幻想**」を前提とするのではなく、「**不平等**」であるという「**現実**」を前提とし、**不平等を是正**するために差別されている集団に必要な**支援、優遇策（PA、クォータ制、パリティ制等）**を与えることが**公正**という考え＝**エクイティ（社会的公正）**

- 従来の「Equality（平等）＝形式的平等」の限界を認識し、むしろ**Equity（公正）**により**実質的平等を目指す**（下図参照）



（出典：[注目が高まる「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I、DEI）」](#) | [パラレル](#) | [プロフェッショナル人事を経営の味方に \(corner-inc.co.jp\)](#)）