

雇用平等とダイバーシティ

『日本労働研究雑誌』編集委員会

雇用平等をめぐる、近年、新たな展開が見られる。2006年に男女雇用機会均等法（均等法）が、制定以来2度目となる大きな改正を受け、女性に対する差別の禁止から男女を問わない性差別禁止立法へと進化するとともに、限定的ながら、間接差別の禁止規定も導入された。2007年には、募集・採用時の年齢制限を禁止した改正雇用対策法と、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別を禁じた改正パートタイム労働法が成立し、わが国でも「差別禁止」というアプローチの重要性が高まっている。

国際的に見ても、EUでは2000年に、人種・民族差別の禁止を定める指令（2000/43/EC）と、宗教・信条、障害、年齢、性的指向にもとづく差別の禁止を定める枠組み指令（2000/78/EC）が出され、特に後者によって、イギリスの年齢差別禁止法（2006年）や、ドイツの一般平等取扱法（2006年）など、新しい差別禁止立法が生まれた。

その一方で、どの国においても、法の理念と現実との間には当然ながらギャップがある。真に「平等」を実現するためには、差別禁止の強化・拡充だけでなく、企業行動に対するクールな分析と、そのイニシアティブを引き出すような戦略が不可欠である。

本誌では2005年5月号で「男女雇用平等と均等法」の特集を組んだが、今回は男女以外の問題もカバーして、少し幅広い形で、雇用平等を考えてみることにした。

まず、櫻庭涼子「雇用差別禁止法制の現状と課題」は、わが国の雇用差別禁止法制を概観し、その現状を確認するものである。労基法3条・4条、均等法の制定と改正、パートタイム労働者、年齢、その他の差別の順に考察したうえで、雇用差別禁止法制の進展が、平等意識の高まりによる部分もあるものの、労働者層の保護低下（非正社員への代替、社会保障基盤の弱体化）の揺り戻しでもある、と指摘する。現状は事由ごとに法の位置づけも内容もばらばらで、著者の明解な

分析によっても、雇用差別禁止法としての体系は見えてこないが、少なくとも「人権」から雇用政策にまで及ぶ差別禁止法制の広がり、前者においても課題が残る日本法の姿が浮かび上がってこよう。

次に、山川和義・和田肇「ドイツにおける一般平等立法の意味」は、2006年にドイツ初の包括的差別禁止立法として制定された一般平等取扱法（AGG）について、その制定の経緯、内容と問題点、実際的な影響を分析する。EC指令の国内法化のために作られたことから、具体的に解決すべき法的問題は必ずしも明らかではなく、企業実務への影響も今のところ小さいようである。しかし、法の制定が呼び水となって社会変化をもたらされる可能性もあり、今後の展開が注目される。また、解雇が適用対象から除外されている点などは、指令違反の疑いがあるとはいえ、伝統的な労働法と差別禁止法との関係を考える上で、貴重な素材となりえよう。

もうひとつの外国法紹介として、アリソン・ウェザーフィールド「性と人種を理由とするハラスメント——イギリスのアプローチ」は、イギリスの第一線で活躍する弁護士が、同国におけるハラスメントの法理を論じている。ハラスメントは、「性的な」行為によるセクシュアル・ハラスメントのイメージが強いため、女性であるがゆえのいじめのような「性を理由とする」ハラスメントのほうは見落とされがちである。しかし、その部分は、人種や宗教、障害、性的指向など他の事由によるハラスメントと共通し、差別法理の根幹を構成する。イギリスの制定法の枠組みはいささか複雑であるが、アメリカ法の「平等」モデルから出発し、EU法を媒介としながら、現在の「尊厳と平等」の結合モデルへと発展する過程は、著者が述べるように、比較法の観点から興味深いものがある。

後半は、法制を離れ、現実の平等実現のための方策である。山口一男「男女の賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」は、

男女の賃金格差に対する経済学的な分析を行うものであるが、「統計的差別」の理論と正面から対決している点で、大きな注目に値する。女性に対する差別が男女の離職率の差から経済的合理性を有するという理論は、倫理的にショッキングであると同時に、日本企業の長期雇用と年功賃金の下では、とりわけ深刻なインプリケーションをもつ。しかし、山口論文は、一見合理的に見える統計的差別による男女格差の説明は、実は重大な欠陥を持つ説明ではないのか、という疑問にもとづいて、その経済的不合理性を理論的・実証的に解明し、そのうえで、統計的差別を解消するために、法的介入を含めていくつかの具体的な提案を行っている。長文ではあるが、その分析は周到かつ明晰であり、男女の賃金格差を克服するための重要な突破口となることは確実であろう。

続いて、谷口真美「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」は、雇用平等のための新たな戦略として最近、関心が高まっている、ダイバーシティを取り上げている。アメリカを素材に、雇用差別禁止立法の出現からアファーマティブ・アクション、ダイバーシティという流れを辿り、それが競争優位をもたらす組織変革のツールと位置づけられていることを指摘する。そのうえで、わが国の状況を検討するが、日本の場合、ポジティブ・アクションとの区別が明確ではなく、ま

た、企業業績の向上よりも「働き方改革」といったワーク・ライフ・バランスの議論にとどまりがちだとされており、考えさせられる。多様性がもたらす力を企業が実感するためには、そもそも組織内に多様な人材が存在していなければならない。ポジティブ・アクションも進んでいない日本では、道のりは遠そうである。

とはいえ、ダイバーシティの新鮮で積極的なイメージを使って少しでも前に進むことができれば、その意義は少なくない。西村孝史「企業事例から学ぶダイバーシティ推進サイクル——株式会社 INAX と日本ヒューレット・パッカード株式会社の事例から」は、INAX と日本ヒューレット・パッカードという2つの先進的な会社について、ダイバーシティ推進の取り組み事例を紹介するものである。前者が女性の登用を中心とするのに対し、後者は障害者雇用にも力を注いでいるが、いずれの場合も、成功の背景には、経営層のコミットメント、意識改革による風土作り、ソフト面への配慮、長期性、という要素があるとされる。

雇用平等は広くて深い問題であり、さまざまな角度からのアプローチが必要である。本号の特集がその一助となれば幸いである。

責任編集 中窪裕也・太田聡一・川口大司
(解題執筆：中窪裕也)